Praxis

Claudia-Ana Moarcăş Costea
Ana-Maria Vlăsceanu

Dreptul individual al muncii

Analize teoretice şi studii de caz

III 305.452

Editura C.H. Beck

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BIBL. CENTR. UN.V.
„M. EMINESCU" IAŞI
III 305.452

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

PRAXIS

Dreptul individual al muncii

Analize teoretice şi studii de caz

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

COSTEA (MOARCĂŞ), CLAUDIA-ANA

Autoarea este în prezent conferenţiar universitar, titulara cursurilor de Dreptul muncii şi Drept social european la Universitatea din Bucureşti, Facultatea de Drept. Este totodată şi membră a Centrului de drept social comparat al Facultăţii de Drept din cadrul Universităţii din Bucureşti.

Studii: Facultatea de Drept, Universitatea din Bucureşti (1990); studii aprofundate în domeniul dreptului muncii şi securităţii sociale la Facultatea de Drept, Universitatea din Geneva (Elveţia 1990-1991); post-universitare în domeniul relaţiilor internaţionale, Ministerul Afacerilor Externe (1993-1994); Doctor în drept al Universităţii din Bucureşti (1996).

Specializări, perfecţionări: Institutul de drept al muncii din Goettingen (Germania, 1995); ONU, UNCTAD – Geneva (Elveţia, 1996); Institutul de drept social Max Planck din Muenchen (Germania, 2000); ONU, Organizaţia Mondială a Proprietăţii Intelectale (OMPI) – Geneva (Elveţia, 2002).

Activitate: Din 1991 până în prezent cadru didactic al Facultăţii de Drept, Universitatea din Bucureşti; Secretar ştiinţific al Facultăţii de Drept (1996-1997); Prodecan al Facultăţii de Drept, Director ştiinţific al Colegiului juridic de studii europene franco-român şi membru al Senatului Universităţii din Bucureşti (1997-2001); Director general al Direcţiei Afaceri Juridice şi Secretar general adjunct al Ministerului Afacerilor Externe (2001); Adjunct al Avocatului Poporului (2001); Consultant OMPI (2002-2008); visiting professor al Universităţii Paris I-Pantheon Sorbonna (1997); membru al Societăţii europene de drept procesual civil din 1999 (Germania) şi al Societăţii internaţionale de drept al muncii şi securităţii sociale din 1993 (Geneva).

Publicaţii: autor şi coautor a numeroase cărţi, cursuri, monografii dintre care: Organizaţia Mondială a Comerţului (1998); Acordul privind aspectele drepturilor de proprietate intelectuală legate de comerţ (TRIPS), (1998); Procedura de reglementare a diferendelor internaţionale (1998); Muncitorul şi legea. Dreptul muncii (1999); Culegere de speţe. Dreptul muncii – caiet de seminar (1999); Sindicatele – componente fundamentale ale societăţii civile (1999); Comunicarea şi comportamentul în negocierea contractelor (2005); *History of WIPO 1992-2007* (2008); *Raconte-moi la propriete intellectuelle* (2008); autor a peste 25 de articole, studii, comunicări ştiinţifice publicate în reviste de specialitate interne şi internaţionale.

VLĂSCEANU, ANA-MARIA

Autoarea este în prezent masterandă a Facultăţii de Drept, Universitatea din Bucureşti, la specializarea „Dreptul muncii şi relaţii industriale".

Studii: Facultatea de Drept, Universitatea Bucureşti.

Perfecţionări: Universitatea din Oxford, cursuri de vară, specializarea „Sociologie şi modernitate (2005)", Cursuri de vară, Reach Cambridge, Girton College, United Kingdom, Muncă în folosul comunităţii (2006), Cursuri de vară, European Law Public Center.

Publicaţii: Analiză comparativă între şomajul tehnic şi munca prin agent de muncă temporară (în colaborare), în curs de publicare.

Claudia-Ana Moarcăş Costea
Ana-Maria Vlăsceanu

589726

Dreptul individual al muncii

Analize teoretice şi studii de caz

000004 88110
BCU Iasi

ALE

Editura C.H. Beck
Bucureşti 2010

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

AVERTISMENT!

Având în vedere amploarea luată de fenomenul fotocopierii lucrărilor de specialitate, mai ales în domeniul Dreptului, atragem atenţia că, potrivit art. 14 şi 140 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, reproducerea operelor sau a produselor purtătoare de drepturi conexe, dacă respectiva reproducere a fost efectuată fără autorizarea sau consimţământul titularului drepturilor recunoscute de legea menţionată, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare sau cu amendă. Prin reproducere, conform legii, se înţelege realizarea, integrală sau parţială, a uneia ori a mai multor copii ale unei opere, direct sau indirect, temporar ori permanent, prin orice mijloace şi sub orice formă.

Nu vă faceţi părtaşi la distrugerea cărţii!

Editura C.H. Beck este acreditată CNCSIS – Consiliul Naţional al Cercetării Ştiinţifice din Învăţământul Superior

Dreptul individual al muncii
Claudia-Ana Costea (Moarcăş), Ana-Maria Vlăsceanu

Copyright © 2010 – Editura C.H. Beck

Toate drepturile rezervate Editurii C.H. Beck.
Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii C.H. Beck.
Drepturile de distribuţie în străinătate aparţin în exclusivitate editurii.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
MOARCĂŞ COSTEA, CLAUDIA-ANA
Dreptul individual al muncii : analize teoretice şi studii de caz /
Claudia-Ana Moarcăş Costea, Ana-Maria Vlăsceanu. - Bucureşti : Editura C.H. Beck, 2010
Bibliogr.
ISBN 978-973-115-821-1

I. Vlăsceanu, Ana-Maria

349.22:331.106.26(498)

Editura C.H. Beck
Str. Serg. Nuţu Ion nr. 2, sector 5, Bucureşti
Tel.: 021.410.08.47; 021.410.08.09;
021.410.08.73; 021.410.08.46
Fax: 021.410.08.48
E-mail: comenzi@beck.ro

Redactor: Oliviu Crâznic
Tehnoredactor: Cătălin Mantu

14 NOV 2011

Cuprins

Prefață ..... **VII**

Partea I. Tendințe, perspective și provocări **1**

Tema 1. A trăi pentru a munci sau a munci pentru a trăi? **3**
I. Terminologie 3
II. Întrebări 4
III. Studii de caz 5
IV. Bibliografie 8

Tema 2. Dreptul internațional al muncii **9**
I. Terminologie 9
II. Întrebări 14
III. Studii de caz 15
IV. Bibliografie 19

Tema 3. Dreptul european al muncii **21**
I. Terminologie 21
II. Întrebări 25
III. Studii de caz 25
IV. Scheme 27
V. Bibliografie 33

Tema 4. Dreptul muncii. Considerații introductive **34**
I. Terminologie 34
II. Întrebări 36
III. Studii de caz 36
IV. Bibliografie 38

Tema 5. Raportul juridic de muncă **40**
I. Terminologie 40
II. Întrebări 41
III. Bibliografie 42

Partea a II-a. Contractul individual de muncă **45**

Tema 6. Încheierea contractului individual de muncă **47**
I. Terminologie 47
II. Decizii ale Curții Constituționale 51
III. Întrebări 53
IV. Analize comparative 54
V. Studii de caz 72
VI. Modele 86
VII. Bibliografie 91

BCU "CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 7. Executarea şi modificarea contractului individual de muncă 93
I. Terminologie 93
II. Decizii ale Curţii Constituţionale 98
III. Întrebări 122
IV. Analize comparative 125
V. Studii de caz 137
VI. Bibliografie 152

Tema 8. Protecţia salariaţilor la locul de muncă 154
I. Terminologie 154
II. Decizii ale Curţii Constituţionale 161
III. Întrebări 163
IV. Analize comparative 165
V. Studii de caz 210
VI. Bibliografie 239

Tema 9. Încetarea contractului individual de muncă 243
I. Terminologie 243
II. Decizii ale Curţii Constituţionale 246
III. Întrebări 272
IV. Analize comparative 275
V. Studii de caz 287
VI. Bibliografie 305

Partea a III-a. Răspunderea şi jurisdicţia în dreptul individual al muncii 307

Tema 10. Răspunderea juridică şi jurisdicţia muncii 309
I. Terminologie 309
II. Decizii ale Curţii Constituţionale 310
III. Întrebări 333
IV. Studii de caz 334
V. Bibiliografie 346

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Prefață

Secolul al XXI-lea este secolul societății informaționale și al cunoașterii, în care informația și cunoștințele joacă un rol decisiv în dezvoltarea economică a statelor lumii, în modelarea, construirea și afirmarea personalității fiecărui individ. Este secolul celor care știu să se adapteze noilor cerințe ale „raționalizării" muncii (segregarea ocupațională, concentrarea în angajarea cu program redus și diferența de salariu), ale tehnologiei informației, ale producției flexibile și individualizării în masă.

Nu există îndoieli asupra faptului că internetul, poșta electronică, teleconferința și comerțul on-line au schimbat modalitățile în care companiile fac afaceri. Dar ele au exercitat o influență și asupra modalităților în care angajații muncesc zilnic. Lumea muncii a fost revoluționată, întrucât tehnologia informației a făcut posibilă apariția acelor modalități mai flexibile de a munci, care permit depășirea rutinei și a multor aspecte alienante ale muncii industriale clasice. Angajaților li se oferă un control mai mare asupra muncii, o flexibilitate extinsă a stilurilor personale de muncă, o armonizare crescândă a calificării salariatului cu mijloacele informaționale.

Rațiunile care ne-au condus la elaborarea acestei lucrări își au originea în așteptările și solicitările insistente ale studenților în drept (licență și master), dar și ale specialiștilor în resurse umane din corporații publice sau private, de a avea resurse de învățare și de dirijare a învățării independente în domeniul dreptului individual al muncii. Oferim un instrument de pregătire a examenului la această disciplină, punem la îndemâna tuturor celor interesați, dar în primul rând a studenților în drept, temeiurile epistemice și aplicative de a studia și a înțelege mai ușor modul în care se integrează relația individuală de muncă în procesul globalizării corporatiste. Avem în vedere principiile, mecanismele și conținutul acestor relații, cadrul legislativ și instrumentele de nivel internațional și regional ce trebuie examinate în vederea eficientizării politicilor în domeniul muncii la nivel național. Insistăm asupra modului în care se integrează și a modalităților în care reacționează legislația și politicile economice și sociale europene în raport cu provocările mileniului:

- **procesul globalizării și impactul asupra** ***economiilor emergente:*** *creștere/dezvoltare economico-socială versus accentuarea inegalităților; productivitate versus ocuparea forței de muncă; restructurare și ajustare versus perpetuare a unor stări/mentalități conservatoare;*
- **îmbătrânirea populației:** *speranța medie de viață versus rata medie de dependență; agenda socială versus rata de creștere sau de îmbătrânire a populației;*
- **schimbarea climei și erodarea mediului natural:** *adaptarea locurilor de muncă din industria manufacturieră versus expansiunea forței de muncă din noua economie a cunoașterii și din servicii, poluarea versus afirmarea noilor ecologii.*

Această lucrare abordează la zi (legislația muncii până în octombrie 2010) și, pentru prima dată într-un astfel de format, conținutul relației individuale de muncă în contextul priorităților și măsurilor europene actuale ce trebuie examinate în vederea

eficientizării politicilor în domeniul muncii şi a politicii sociale la nivel naţional, ca urmare a evaluării Strategiei de la Lisabona şi a intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, la 1 decembrie 2009. Lucrarea constituie un element de noutate prin maniera de abordare a instituţiilor specifice dreptului individual al muncii. Este structurată în trei părţi, iar în cadrul acestora se defineşte terminologia specifică fiecărei instituţii (ordinea este cea a folosirii termenilor în cadrul instituţiilor respective şi nu cea alfabetică); se prezintă analize comparative între legislaţia internă şi cea europeană, între contractele civile şi cel individual de muncă, între diferitele tipuri de contracte individuale de muncă, între cazurile de suspendare şi încetare. Sunt prezentate decizii relevante ale Curţii Constituţionale în materie, urmate de o parte de studii de caz, toate apărând ca rezultat al unei selecţii de decizii din practica instanţelor naţionale şi a Curţii de Justiţie a Uniunii Europene. Fiecare capitol se încheie cu o bibliografie internă şi internaţională (tratate, cursuri, monografii şi periodice), precum şi cu legislaţia aplicabilă instituţiilor tratate.

Prima parte a lucrării abordează, din perspectivă sociologică, conceptul de muncă şi relaţia dintre angajator şi angajat în contextul globalizării şi prezintă cadrul legal şi instituţional al relaţiei individuale de muncă la nivel internaţional şi european. Partea a doua analizează contractul individual de muncă de la încheiere, executare, modificare şi suspendare până la încetarea acestuia, distingându-se prin capitolul privind protecţia salariaţilor. Ultima parte este destinată răspunderii şi jurisdicţiei muncii.

Lucrarea pe care o prezentăm este rezultatul unor analize din perspectiva dreptului comparat în domeniul dreptului individual al muncii. Ea răspunde şi intenţionează să marcheze în mod oportun o nouă etapă în structurarea pieţei forţei de muncă din România, confruntată acum cu necesitatea adaptării sale la standardele economico-sociale europene. Dorim ca lucrarea să contribuie la fixarea „fizionomiei" (*i.e.* a principiilor şi mecanismelor de funcţionare) specifice instituţiilor noilor reglementări şi la îmbunătăţirea operării cu legislaţia individuală a muncii, răspunzând în acest fel nu doar aşteptărilor studenţilor în drept, dar şi tuturor celor care participă zilnic la relaţii de muncă şi al căror destin, individual sau colectiv, este determinat, în parte, de normele legislaţiei muncii europene şi de metodele de coordonare a sistemelor de securitate socială.

Mulţumim editurii C.H. Beck, în mod deosebit doamnei Anca Vasile (şef DTP), domnului Oliviu Crâznic (redactor coordonator) şi domnului Cătălin Mantu (tehnoredactor), care au făcut posibilă apariţia lucrării şi le mulţumim anticipat şi cititorilor acestei lucrări, cărora sperăm ca lectura acestei cărţi să le trezească cel puţin curiozitatea, să îi invite la reflexie critică şi la aprofundarea practicii.

Autoarele

BCU IAŞI

Partea I
Tendințe, perspective și provocări

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 1
A trăi pentru a munci sau a munci pentru a trăi?

I. Terminologie

1. ***Munca*** reprezintă acel factor de producție care constă în activitatea umană specifică, manuală și/sau intelectuală, prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și spirituale în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor și executării lucrărilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor. [1]
   Din perspectivă sociologică, **munca**, plătită sau neplătită, reprezintă un element structurant în alcătuirea psihologică a unei persoane, o îndeplinire a sarcinilor care cer cheltuirea unui efort fizic și mintal, având ca obiectiv realizarea de bunuri și servicii pentru deservirea nevoilor umane. [2]
2. ***Diviziunea muncii*** constituie împărțirea muncii în diverse ocupații care necesită o anumită specializare.
3. ***Ocupația*** reprezintă, potrivit C.O.R. [3], activitatea utilă, aducătoare de venit, pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta o sursă de existență.
4. ***Calificarea*** se obține, în general, prin absolvirea unei forme de învățământ profesional, care se organizează ca învățământ de zi, la distanță, ori prin școli profesionale sau ucenici. [4]
5. ***Multicalificarea*** presupune dobândirea mai multor calificări/specializări care să permită schimbarea/ocuparea mai multor locuri de muncă.
6. ***Muncitori de portofoliu*** sunt acei lucrători care posedă un portofoliu de diverse calificări și care vor avea posibilitatea de a se deplasa rapid de la o ocupație la alta.
7. ***Globalizarea*** este un fenomen și un sistem complex și adeseori contradictoriu, care descrie schimbările care au loc în societăți și în economia mondială, care rezultă din comerțul internațional extrem de crescut și din schimburi culturale. Descrie creșterea comerțului și a investițiilor datorită căderii barierelor și interdependenței dintre state. În context economic, este des întâlnită referirea, aproape exclusivă, la efectele comerțului și, în particular, la liberalizarea comerțului sau la liberul schimb. [5]

---

[1] *Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu*, Dicționar de drept al muncii, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 106.

[2] A se vedea, pentru dezvoltări și analiza sociologică a muncii, *Anthony Giddens*, Sociology, Polity Press, Cambridge, 2006, p.741.

[3] Clasificarea ocupațiilor din România.

[4] *Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu*, Dicționar de drept al muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 20.

[5] A se vedea, pentru diferitele accepțiuni, tipuri de globalizare, istoric și critici: http://www.wikipedia.org.

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

8. ***Forța de muncă*** reprezintă capacitatea de muncă a omului, totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale care există în organismul omului și pe care el le pune în funcțiune atunci când îndeplinește o activitate socială utilă.
9. ***Piața muncii*** implică următoarele elemente: muncitorii, angajatorii, locurile de muncă, angajările (tranzacții între muncitori și angajatori), rețelele (legături de comunicare între posibili ocupanți ai locurilor de muncă și diferite firme) și contracte (acorduri cu privire la sarcini, efortul depus, condiții de muncă, nivelul salariului).
10. ***Șomajul*** este acel fenomen economic cauzat de crizele sau recesiunile economice, care constă în aceea că o parte dintre salariați rămân fără lucru, ca urmare a decalajului dintre cererea și oferta de forță de muncă; situația aceluia care nu se poate angaja din cauza imposibilității de a găsi un loc de muncă.
11. ***Flexicuritate*** concept introdus de Comisia Europeană se sprijină pe flexibilitatea pieței muncii (schimbările pe parcursul vieții, mobilitatea ascendentă, dezvoltarea talentului, organizarea flexibilă a muncii, reconcilierea vieții profesionale cu cea privată) și pe securitatea muncii (promovarea competențelor la locul de muncă, sprijin în găsirea unui loc de muncă, ajutoare de șomaj adecvate și programe de reconversie profesională).[1]
12. ***Organizarea muncii*** reprezintă ansamblul de măsuri privind asigurarea și utilizarea eficientă a forței de muncă.
13. ***Locul muncii:*** reprezintă unitatea, sediul, localitatea în care salariatul urmează să presteze munca.
14. ***Post*** (serviciu, slujbă) este locul în care se exercită o anumită activitate.
15. ***Meseria/profesia*** este acea îndeletnicire bazată pe un complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, care permit celui care le posedă să execute anumite operații de transformare și de prelucrare a obiectelor muncii sau să presteze anumite servicii; îndeletnicire de orice natură bazată pe munca manuală calificată. ***Meseria*** reprezintă „complexul de cunoștințe obținute prin practică sau școlarizare, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii sau pentru prestarea anumitor servicii."
16. ***Legislația muncii*** reprezintă ansamblul normelor juridice concretizate în acte normative (legi, hotărâri de guvern, ordonanțe, ordine, norme metodologice, statute, regulamente profesionale, de ordine internă) care reglementează relația individuală și colectivă de muncă.

II. Întrebări

1. Care este semnificația socială a muncii?
2. Ar putea societatea modernă să funcționeze fără o diviziune a muncii?

---

[1] Comunicarea Comisiei Europene Către principii comune ale flexicurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate, Bruxelles, COM(2007) 359 final, 27.06.2007.

BCU IAȘI

3. Ce transformări a suferit munca în societatea secolului XXI şi care sunt factorii care au determinat-o?
4. Ce funcţii îndeplineşte legislaţia muncii ?
5. Care sunt obiectivele „cheie" ale conceptului de muncă decentă şi economie globală?
6. Care este dimensiunea socială a globalizării şi provocările la care va trebui să răspundă şi să dea soluţii legislaţia muncii în Europa 2020?

III. Studii de caz

1. *Păpuşa Barbie a sărbătorit în anul 2009, 50 de ani de existenţă. Supranumită „cetăţeanul global", Barbie s-a născut în Japonia reprezentând întruchiparea ideeii lui Ruth Handler, de origine poloneză. Numele păpuşii este prescurtarea prenumelui fiicei acesteia, Barbara. Barbie îşi începe viaţa în Arabia Saudită, unde din petrol se rafinează etilena care se vinde în China, care o vinde mai departe în Taiwan unei corporaţii care fabrică colhidratul de polivinilin (PVC). Desenul şi modelarea trupului se face în SUA, unde corporaţia Mattel încasează profituri de miliarde de dolari din vânzarea a 2 păpuşi pe secundă în peste 140 de state ale lumii. Barbie este apoi exportată în Japonia unde i se aranjează şi colorează părul pentru ca apoi să revină în Asia, respectiv în China unde i se confecţionează garderoba din bumbacul chinezesc.*

a. Care sunt avantajele şi dezavantajele globalizării?
b. Asistăm în cazul lui Barbie la o schimbare a concepţiei „tradiţionaliste"despre muncă?

2. *Enrico* [1] *era un imigrant italian, angajat ca om de serviciu într-un bloc de birouri. Avea un salariu bun, se bucura de stimă, avea grijă de soţia şi copiii lui. Chiar dacă nu era plăcută munca sa, ocupţia era sigură şi i-a permis ca în termen 15 ani să îşi ia o casă. Deşi mândru de faptul că muncea din greu, a dorit să le creeze copiilor săi condiţii mai bune, pentru o ascensiune socială. Rico terminase colegiul de ingineri, intrase la o facultate economică din New York şi îşi contruise o carieră, numarându-se printre salariaţii de vârf ai companiei. Deschişi la transformările şi tulburările sociale, asumându-şi riscuri, s-au îmbogăţit, dându-şi în acelaşi timp seama că erau pe punctul de a pierde controlul asupra propriei lor vieţi.*

Jeanette, soţia lui era şefa unei echipe de contabili, divizaţi geografic, unii lucrând acasă, alţii la birou- o echipă flexibilă, alcătuită din oameni pe care nu îi mai vedea faţă în faţă, nu îi mai putea cunoaşte, totul petrecându-se pe mailuri şi prin intermediul telefoanelor. Tot mutându-se prietenii buni au dispărut, vecinii noi nu ştiau cine sunt şi de unde vin, atribuţiile de părinţi nu le mai puteau realiza, neglijându-şi copii.

a. Prin ce se caracterizează traiectoria activităţii lor?
b. Munca prestată în societatea contemporană bazată pe economia cunoaşterii erodează sau formează caractere?
c. Enumeraţi carcateristicile societăţii contemporane.

---

[1] *Richard Sennet*, The Corrosion of Character: the personal consequences of work in the new capitalism, Editura W.W. Norton, New York, 1998, p. 47.

Aide-mémoire

Munca prezintă următoarele caracteristici:

- O sursă de venit prin intermediul căreia oamenii îşi satisfac nevoile materiale şi pot duce un trai decent (bani);
- Asigură o bază pentru dobândirea calificărilor şi competenţelor (este un nivel de activitate);
- Oferă acces la un mediu diferit de cadrul domestic (varietate);
- Direcţionează zilnic organizarea activităţii oamenilor (structură temporală);
- Oferă ocazia de a participa la activităţi comune, de a lega prietenii şi a face cunoştinţe (contacte sociale);
- Oferă o identitate socială omului care este strâns legată de întreţinerea familiei (identitate personală).

Legislaţia muncii îndeplineşte următoarele funcţii:

- Stabileşte cadrul normativ care să faciliteze relaţia individuală şi colectivă de muncă;
- Serveşte ca instrument al dialogului social obligând partenerii sociali să interacţioneze între ei;
- Reprezintă o recunoaştere şi o garanţie a principiilor şi drepturilor fundamentale ale părţilor din relaţia individuală şi colectivă de muncă.

Caracterul evolutiv al legislaţiei muncii cu implicaţii în planul forţei de muncă este dat de caracteristicile societăţilor în care munca se prestează, concretizându-se în societatea modernă în:

- Existenţa unei complexe diviziuni a muncii;
- Expansiunea rapidă a interdependenţei economice;
- Tehnologia informaţiei şi economia cunoaşterii care au condus la implicarea forţei de muncă în proiectarea, dezvoltarea tehnologică, marketing, vânzarea şi asigurarea serviciilor;
- „Retrogradarea" abilităţilor tehnice şi înlocuirea lor cu multi-calificarea;
- Instruirea la locul de muncă care permite formarea profesională în acelaşi timp cu îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă;
- Ascensiunea muncii la domiciliu, ca urmare a adoptării IT, care să permită angajaţilor să se ocupe şi de viaţa personală;
- Dezvoltarea carierelor/muncitorilor de portofoliu care permit unui angajat, posesor al unui portofoliu de calificări să schimbe, pe durata vieţii active, mai multe locuri de muncă;
- Afirmarea unei culturi a „angajării şi concedierii" unde nu mai este valabilă ideea „unei ocupaţii pe viaţă";
- Schimbarea traiectoriei activităţii zilnice a angajaţilor, care se caracterizează printr-o mişcare constantă, responsabilităţi temporare şi investiţii pe termen scurt în tot ceea ce fac;
- „Mcdonaldizarea" societăţii, care pune accentul pe eficienţă, calculabilitate, uniformizare şi control. [1]

[1] A se vedea pentru o analiză a „mcdonaldizării" societăţii contemporane, *George Ritzer*, The Mcdonaldisation of society. An investigation into the changing character of the contemporary social life, Editura Thousand Oaks, California, Pine Forge, 1996.

Aide-mémoire

Dacă ar fi să sintetizăm, **dimensiunea socială a globalizării** și provocările cărora legislația muncii într-o Europă 2020 vor trebui să le facă față, acestea ar fi:

- reevaluarea dialogului social prin creșterea transparenței și consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor la nivel de întreprindere, de ramură și național;
- organizațiile patronale vor fi obligate să găsească noi soluții de a forma alianțe strategice și de a organiza munca, respectiv să fie capabile să înțeleagă efectele globalizării, să-și promoveze interesele în noul echilibru dintre capitaluri și forța de muncă;
- globalizarea antrenează proliferarea și dezvoltarea economiei informaționale și a noilor tehnologii și metode de comunicare, care afectează numărul personalului și siguranța locului de muncă, impune o regândire a sistemului de plată, al orelor suplimentare, oferirea de alte servicii;
- fenomenul de migrație și de emigrație al lucrătorilor, care impune crearea unui sistem legislativ foarte flexibil în domeniul muncii;
- nevoia de calificare și reorientare profesională în concordanță cu cerințele segmentelor pieței, cu extinderea întreprinderilor multinaționale;
- expunerea la riscuri economice și insecuritate ceea ce implică extinderea și diversificarea serviciilor de asistență și securitate socială, mai ales pentru grupurile sociale vulnerabile și populația marginalizată, prin dezvoltarea de programe și raportarea periodică autorităților competente a golurilor, deficiențelor de politică socială;
- globalizarea provoacă la îmbunătățirea condițiilor de muncă, a duratei timpului de muncă, a echilibrul dintre muncă și responsabilitățile familiale, importul de noi tehnologii, asigurarea igienei și sănătății la locul de muncă;
- generează șomaj, inegalitate economică și socială.

În **concluzie**, provocarea căreia trebuie să îi facă față adulții în prezent constă în puterea de a trăi o viață în care îți propui scopuri pe termen lung, într-o societate care pune accentul pe termenul scurt. Economia globală și tehnologia informației redefinesc viața grupurilor. Revoluția industrială, care a facilitat apariția birocrațiilor largi, impersonale, unde oamenii se cunosc puțin unii cu alții, dacă se cunosc vreodată, a schimbat natura interacțiunii sociale. Astăzi, revoluția informației schimbă din nou interacțiunea umană, fie asigură un sens reînnoit al comunicării și al intimității sociale, fie conduce la o mare izolare și distanțe sociale.

IV. Bibliografie

1. *Beck Ulrich*, The brave new world of work, ediția a patra, Polity Press, Cambridge, 2005;
2. *Grint Keith*, The sociology of work: An introduction, ediția a treia, Polity Press, Cambridge, 2005;
3. *Moarcăș Claudia-Ana*, Impactul globalizării asupra reglementărilor din domeniul muncii. Posibile schimbări în sistemul relațiilor industriale, Revista de Drept Public nr. 1/2005;
4. *Moarcăș Claudia-Ana*, Dimensiunea socială a globalizării – rolul partenerilor sociali în dezvoltarea unor noi forme de organizare a muncii, Revista Pandecte – Supliment la nr. 2/2005;
5. Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă, adoptată de Conferința Internațională a Muncii la a 97-a sesiune a sa, Geneva, 10 iunie 2008 la http://www.mmuncii.ro;
6. *Supiot Alain*, A legal perspective on the economic crisis of 2008, International Labour Review, vol. 149 (2010), no.2;
7. *Torres Raymond*, Incomplete crisis responses: socio-economic costs and policy implications, International Labour Review, vol.149 (2010), no. 2;
8. The World Work Report 2010 - from one crisis to the next?, Institutul de studii al Organizației internaționale a muncii, la http://www.ilo.org.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 2
Dreptul internațional al muncii

I. Terminologie

1. ***Dreptul internațional al muncii*** este rezultatul voinței suverane a statelor membre ale unei organizații internaționale care are ca obiect de reglementare raporturile de muncă cu element de extraneitate (naționalitatea angajatorului sau lucrătorului, locul încheierii contractului de muncă sau al executării acestuia etc.), respectiv regulile aplicabile în caz de conflict de legi sau de jurisdicții de muncă. Are ca premisă existența, menținerea și dezvoltarea dreptului intern al muncii, nefiind un drept mondial în acest domeniu. El contribuie la promovarea justiției sociale, la afirmarea instituțiilor democratice, la emanciparea economică, politică, intelectuală și morală a lucrătorilor, fiind un instrument de protecție a lucrătorilor din fiecare stat membru [1].
2. ***Organizația Națiunilor Unite (ONU)*** este o organizație internațională, fondată în 1945 după cel de al doilea război mondial, ca înlocuitor al Ligii Națiunilor pentru oprirea războiului și asigurarea dialogului între statele lumii. ONU numără 192 de state membre și 15 agenții specializate [2] având ca scop: menținerea păcii și securității internaționale; să dezvolte relații prietenești între națiuni, întemeiate pe respectarea principiului egalității în drepturi a popoarelor și dreptului lor de a dispune de ele însele și să ia oricare alte măsuri potrivite pentru consolidarea păcii mondiale; să realizeze cooperarea internațională în rezolvarea problemelor internaționale cu caracter economic, social, cultural sau umanitar, în promovarea și încurajarea respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie; să fie un centru în care să se armonizeze eforturile națiunilor către atingerea acestor scopuri comune.
3. ***Organzația Internațională a Muncii (OIM)*** s-a născut în 1919 odată cu Tratatul de pace de la Versailles, din 1946 devenind agenție specializată a ONU care să se ocupe cu aplicarea, pe plan internațional, a politicii sociale în materie de muncă și securitate socială. Reprezentarea în cadrul O.I.M. se bazează pe o structură tripartită, la lucrările sale participând din partea fiecărui stat doi reprezentanți ai guvernului, un reprezentant al patronilor și unul al sindicatelor. Atribuțiile fundamentale ale acestei organizații constau în: elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților, respectiv convenții și recomandări; pregătirea de

---

[1] Pentru dezvoltări și justificarea existenței dreptului internațional al muncii, a se vedea *Andrei Popescu*, Dreptul internațional și european al muncii, ediția 2, Editura C.H. Beck, București, 2008, p. 4-8 și 99-103; *Nicolas Valticos*, Droit international du travail, Traité de Droit du travail, vol. III, deuxieme edition, Dalloz, Paris, 1984, p. 1-3 și 12-14, 113-140.

[2] A se vedea pentru detalii www.un.org.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAȘI

personal în diverse domenii; acordarea de asistență tehnică țărilor membre în domeniul muncii și securității sociale; organizarea unor reuniuni internaționale în domeniul muncii și securității sociale; elaborarea de studii, cercetări, sinteze din domeniul său de activitate; supravegherea aplicării și respectării convențiilor privind drepturile omului în domeniile muncii, social și al libertății de asociere în sindicate.

4. ***Carta Organizației Națiunilor Unite*** este **primul document** care a internaționalizat protecția drepturilor omului și care reglementează organizarea și funcționarea ONU. A fost adoptată la San Francisco în 26 iunie 1945 și afirmă „credința în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și valoarea persoanei umane, în egalitatea în drepturi a bărbaților și femeilor, precum și a națiunilor mari și mici" ca și promovarea progresului social și asigurarea unor „condiții mai bune de trai într-o mare libertate".
5. ***Declarația Universală a Drepturilor Omului*** este primul instrument internațional adoptat la 10 decembrie 1948 care a prevăzut drepturile de care trebuie să beneficieze orice persoană, acestea fiind indispensabile pentru demnitatea și libera dezvoltare a personalității sale, prin efort național și cooperare internațională ținându-se seama de organizarea și resursele fiecărei țări (art. 22) [1].
6. ***Pactul internațional cu privire la drepturile omului și cu privire la drepturile civile și politice*** au fost adoptate de ONU la 16 decembrie 1966 și ratificate de România prin Decretul nr. 212/1974 [2]. Reprezintă instrumente internaționale cu caracter normativ care sistematizează ansamblul drepturilor omului, stabilind mecanisme specifice de monitorizare și garantare a respectării angajamentelor statelor părți. Pactul privind drepturile civile conține dispoziții referitoare la nediscriminare (art. 2), la interzicerea muncii forțate, a sclaviei (art. 8) și cu privire la dreptul de asociere în sindicate (art. 22);
7. ***Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*** este, de asemenea, un instrument internațional redactat în termeni generali, care reglementează dreptul la muncă (art. 6), la salariu echitabil (art. 7), dreptul la securitate socială (art. 9), la protecția familiei (art. 10), dreptul la educație (art. 13) și dreptul de a particpa la viața culturală și de a beneficia de progresul științific și aplicațiile acestuia (art. 15), la securitate și igiena muncii, dreptul la grevă, detaliate din punctul de vedere al conținutului și întinderii protecței în convențiile și recomandările OIM. [3]
8. ***Declarația de la Philadelphia din 1944*** este documentul solemn prin care au fost definite scopurile și principiile IOIM și care a devenit parte inseparabilă a

---

[1] Declarația Universală a Drepturilor Omului proclamă dreptul la securitate socială, la muncă și la protecția contra șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă care să asigure fiecărei persoane și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană, dreptul la odihnă și timp liber, la o limitare rezonabilă a timpului de muncă și concedii plătite, dreptul oricărei persoane de a se asocia în și afilia la sindicate etc.

[2] Publicat în Buletinul Oficial al României nr. 146 din 20 noiembrie 1974.

[3] Pentru consultarea integrală a textului Pactelor ONU a se vedea Principalele instrumente internaționale privind drepturile omului la care România este parte, volumul I, IRDO, București, 1996, p. 27-48.

Constituției OIM. Documentul stabilește programul de acțiune al organizației valabil și astăzi, respectiv: folosirea deplină a forței de muncă și creșterea nivelului de ocupare; angajarea lucrătorilor în ocupații care să le dea satisfacția capacităților și cunoștințelor lor, precum și a contribuției lor la bunăstarea comună; aplicarea prin intermediul unor garanții corespunzătoare a posibilităților de pregătire și a mijloacelor necesare pentru facilitarea transferurilor de lucrători, inclusiv a migrării mâinii de lucru și ale coloniilor; participarea echitabilă a tuturor la rezultatele progresului în materie de salarii și câștiguri, timp de lucru, și alte condiții de muncă, precum și la un salariu minim vital pentru toți cei care muncesc și au nevoie de o astfel de protecție; recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă și la cooperarea dintre patroni și lucrători în elaborarea și aplicarea politicii sociale și economice; extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui venit de bază tuturor celor care au nevoie de protecție, precum și îngrijiri medicale complete; protecție corespunzătoare a vieții și sănătății lucrătorilor din toate domeniile de activitate; protecția mamei și a copilului; un nivel corespunzător de alimentație, condiții de locuit și mijloace de recreere și cultură; garantarea șanselor egale în domeniul educativ și profesional. [1]

9. ***Convențiile OIM*** reprezintă acte juridice prin care se creează, se modifică sau se sting norme și raporturi juridice internaționale, fiind o înțelegere liber consimțită a statelor membre ale OIM cu privire la raporturile de muncă și raporturile de securitate socială. Prin trăsăturile lor, ele se înscriu în definiția tratatului internațional având un caracter contractual și fiind obligatorii pentru statele care le-au ratificat. [2] Convențile sunt izvoare ale dreptului internațional al muncii care conțin dispoziții fundamentale și de principiu.
10. ***Recomandările OIM*** reprezintă reglementări pentru aspectele de detaliu sau care merg mai departe decât convenția. Ele sunt accesorii ale convenției sau reglementări mai avansate care se elaborează numai atunci când obiectul tratat sau unul din aspectele sale nu se pretează la adoptarea imediată a unei convenții. Recomandările constituie și ele izvoare ale dreptului internațional al muncii au la bază acordul de voință al statelor membre, care însă, nu antrenează obligații juridice din partea statelor care le aplică, fiind instrumente orientative pentru acestea în politica socială, legislația muncii și practica socială. [3]
11. ***Rezoluțiile*** sunt urmarea unor necesități practice, impuse de realitățile sociale. Ele pot fi clasificate, după obiectul lor, în rezoluții cu caracter organizatoric,

---

[1] A se vedea pe larg textul Declarației, *Andrei Popescu*, *Mircea Duțu*, Convențiile OIM ratificate de România, ediția a doua, Editura IRDO, București, 1997, p. 33-36.

[2] Cele opt convenții fundamentale ale OIM sunt: Convenția nr.29/1930 privind munca forțată; Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală; Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă; Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare; Convenția nr.105/1957 privind abolirea muncii forțate; Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (angajare și profesie); Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

[3] A se vedea pentru detalii, *Jean-Michel Servais*, International Labour Law, ediția a doua revizuită, Editura Wolters Kluwer, Netherlands, 2009, p. 65-96.

cu caracter de generalitate. Fiind similare cu rezoluțiile Adunări generale a ONU ele nu constituie izvoare ale dreptului internațional al muncii, ci orientări de politică socială.

12. ***Regulamentele tip, culegerile de directive practice*** sunt documente care adâncesc, detaliază și explică dispozițiile cuprinse în convenții și recomandări; se adoptă, de regulă, în domeniul igienei și protecției muncii în baza convențiilor și a recomandărilor în materie, în cadrul reuniunilor de experți sau a celor regionale.
13. ***Declarația OIM referitoare la principiile și drepturile în muncă*** adoptată în cea de a 86 a sesiune a Conferinței OIM din 1998 este un instrument sui generis al OIM prin care se stabilesc principiile consființite în cele opt convenții fundamentale ale organizației instituind o mutație calitativă esențială în activitatea OIM obligând statele care nu au ratificat cele opt convenții să respecte, să promoveze și să realizeze aceste principii care, în sinteză, se referă la: libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă; interzicerea muncii forțate; eliminarea muncii copiilor; munca decentă.
14. ***Munca decentă*** reprezintă unul din obiectivele majore ale OIM, care a fost lansat pentru prima dată în anul 1999, în cadrul celei de a 87 a sesiune a Conferinței internaționale. Accesul la o muncă decentă și durabilă în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate, presupune: aplicarea principiilor și drepturilor fundamentale ale muncii; identificarea de noi posibililități de utilizare a forței de muncă și de asigurare a unor venituri corespunzătoare pentru bărbați și femei; extinderea ariei și eficienței protecției sociale la toate categoriile populației și intensificarea dialogului social în implementarea politicilor economico-sociale. Agenda privind munca decentă presupune trei mari direcții de acțiune ale OIM, respectiv: dezvoltarea legislației și capacităților colective de rezolvare a problemelor muncii; susținerea eforturilor statelor membre pentru realizarea unei munci decente pentru fiecare lucrător; acordarea unei atenții deosebite creării de noi locuri de muncă și de mucă decentă în toate acțiunile de cooperare internațională.
15. ***Tripartitismul*** un principiu fundamental al activității OIM, singura organizație internațională care funcționează în această formulă 2-1-1, care constă în aceea că la luarea deciziilor și în organele deliberative ale OIM participă nu doar reprezentanții guvernelor (2), ci și reprezentanții organizațiilor reprezentative ale angajatorilor (1) și ale lucrătorilor (1). În anul 1976, prin Convenția nr. 144 și Recomandarea nr. 152, tripartitismul capătă o nouă valență instituindu-se consultări tripartite la nivel național pentru punerea în aplicare a normelor OIM.
16. ***Lucrător*** este persoana angajată de un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții, elevii, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice. Prin alți participanți la procesul de muncă se înțeleg persoanele aflate în întreprindere/unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoanele care prestează voluntariat, precum și șomerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională și

persoanele care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.[1]

17. ***Conferința internațională a Muncii*** este organul de conducere al OIM care trasează linia politicii generale a organizației. Din 1949, Conferința se reunește la Geneva, o dată pe an, la începutul lunii iunie pentru trei săptămâni. Atribuțiile conferinței sunt: elaborează și adoptă normele internaționale (convenții și recomandări); examinează raportul asupra aplicării acestora la nivel național; examinează raportul global (pe patru ani) referitor la cele patru categorii de drepturi fundamentale (libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă, eliminarea discriminărilor la angajarea în muncă și în profesie); dezbate problemele sociale de muncă; adoptă rezoluții care contribuie la orientarea politicii generale a OIM și, din doi în doi ani adoptă bugetul și programul bienal al organizației.
18. ***Comisia de aplicare a normelor OIM*** este un organism complementar al Conferinței, constituită într-o structură tripartită, care examinează pe de o parte un raport general asupra aplicării la scară mondială a anumitor convenții și recomandări și, pe de altă parte, cazurile de încălcare flagrantă a convențiilor OIM de către unele state membre. În cadrul comisiei sunt purtate discuții între partenerii sociali și reprezentanții guvernelor, au loc audieri ale reprezentanților guvernamentali în legătură cu problemele semnalate de comisia de experți, sunt exprimate punctele de vedere ale patronatului și lucrătorilor pentru ca în final să adopte, prin vot, o recomandare pentru statul care nu respectă prevederile Convențiilor.
19. ***Comisia de experți independenți*** este un organism complementar cu răspunderi tehnico-juridice chemat să facă observații asupra rapoartelor înaintate de OIM de guvernelor și să argumenteze punctele de vedere ale experților. Deciziile, în cadrul acestei comisii sunt adoptate prin consens.
20. ***Consiliul de Administrație*** este organul executiv al OIM fiind abilitat să joace un rol important în controlul normelor internaționale ale muncii. De asemenea, programele de cooperare și asistență tehnică sunt stabilite de Consiliu. Din anul 1975, Consiliul este compus din 56 de membri (28 reprezentanți ai guvernului și câte 14 reprezentanți ai fiecăruia dintre partenerii sociali). Se alege din trei în trei ani și desemnează Biroul Organizației. În cadrul Consiliului acționează cinci comisii: programe, buget și administrație; probleme juridice și norme intenaționale ale muncii; ocuparea forței de muncă și politica socială; cooperarea tehnică; reuniuni sectoriale și tehnice și alte probleme conexe.
21. ***Biroul Internațional al Muncii (BIM)*** este secretariatul permanent al OIM și în egală măsură, organul de aplicare a deciziilor Conferinței OIM și ale Consiliului de Administrație, dar și un centru veritabil de documentare și cercetare socială. Este condus de un Director general desemnat de Consiliul de

[1] Art. 5 lit. a) și c) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 646 din 26 iulie 2006.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Administrație și are sediul la Geneva. BIM elaborează rapoartele și documentele pentru sesiunile și reuniunile, inclusiv proiectele de convenții și recomandări, acordă la cerere asistență tehnică statelor membre în domeniul elaborării legislației muncii și securității sociale, cât și cu privire la aplicarea în practică a administrației și inspecției muncii. De asemenea, BIM centralizează și sintetizează informații și statistici privind munca și securitatea socială în întreaga lume; o importantă atribuție a BIM o constituie activitatea de cercetare, redactare și publicare a studiilor și difuzarea de informații.

22. ***Comitetul libertății sindicale*** este subordonat Consiliului de Administrație; a început din anul 1950 ca urmare a necesității plângerilor de violare a libertății sindicale. Comitetul e alcătuit din 9 membri titulari și 9 membri supleanți în compoziție tripartită fiind prezidat de o mare personalitate de prestigiu internațional. Plângerile pot fi depuse atât de sindicate cât și de patronate. Dacă plângerea e apreciată ca justificată, Comitetul procedează la un dialog cu statul respectiv și întocmește un raport cu recomandări, care este supus aprobării Consiliului de administrație.
23. ***Conferințele regionale*** reunesc delegațiile țărilor membre și adoptă rezoluții pe diverse subiecte legate de muncă și securitate socială care interesează regiunea sau continentul. Între conferințele regionale, pentru a asigura continuitatea activității organizației, pot avea loc reuniuni ale comisiilor consultative regionale care se asociază activităților desfășurate de Consiliul de Administrație.
24. ***Controlul periodic (curent)*** rezidă în obligația fiecărui stat de a transmite Consiliului de Administrație un raport asupra aplicării Convențiilor în vederea verificării modului de îndeplinire a obligațiilor prevăzute de acestea. El se realizează prin intermediul a două mijloace: rapoarte și, respectiv, reclamații sau plângeri.
25. ***Controlul formal*** se realizează prin intermediul plângerilor adresate de alte state membre sau al reclamațiilor adresate de organizațiile lucrătorilor sau a angajatorilor.
26. ***Institutul internațional de studii sociale*** este organul specializat al OIM de formare profesională și de cercetare cu sediul la Torino. Are ca rol deschiderea de căi de cercetare științifică, dezvoltarea schimburilor științifice cu statele membre, în principal prin stabilirea unor legături cu mediile academice, oferind factorilor de decizie o structură unde se pot familiariza cu dialogul tripartit și elaborarea politicilor sociale.

II. Întrebări

1. În ce constă obiectul de reglementare al dreptului internațional al muncii?
2. Care este rațiunea existenței dreptului internațional al muncii?
3. Care sunt funcțiile pe care le îndeplinește dreptul internațional al muncii?
4. Care sunt principiile de organizare și structura internă a OIM?
5. Enumerați principiile fundamentale și trăsăturile dreptului internațional al muncii și programul de acțiune al OIM.

6. Delimitați convențiile de recomandările OIM și precizați care este natura juridică a acestora?
7. Care sunt trăsăturile carcateristice ale normelor OIM?
8. Care sunt asemănările și deosebirile între convențiile OIM și tratatele internaționale?
9. Care sunt convențiile fundamentale ale OIM?
10. Indicați atribuțiile organelor de conducere ale OIM.
11. Care sunt caracteristicile normelor internaționale și care este procedura elaborării, adoptării, ratificării, interpretării, controlului, revizuirii și denunțării normelor juridice ale OIM?
12. Care sunt limitele ratificării Convențiilor OIM?
13. Care este influența pe care o are reglementarea OIM asupra legislației naționale?
14. Care este raportul dintre dreptul internațional al muncii și dreptul intern?

III. Studii de caz

1. *Pe piața muncii asistăm la: schimbări care afectează forța de muncă, reorientarea acesteia în funcție de evoluția sistemului de producție mondial, necesitatea pregătirii forței de muncă în domenii cerute de noile tehnologii, creșterea migrațiilor internaționale ale forței de muncă, creșterea economiei informale, menținerea discriminării în muncă și în profesie, creșterea presiunii atât pentru flexibilitatea muncii, cât și pentru securitatea ei; reorientarea gândirii politice în raport cu piața muncii, mutațiile tehnologice, imperativul dezvoltării și intensificarea concurenței mondiale.*

a. Precizați care din situațiile de mai sus se încadrează în categoria forțelor care interacționează asupra pieței forței de muncă?
b. Care din situațiile de mai sus constituie tendințe ce se manifestă pe piața muncii?

2. *Supunerea convențiilor și a recomandărilor spre examinare autorităților competente; necesitatea ratificării fără rezerve; introducerea în dreptul intern a normelor convențiilor internaționale în domeniul muncii; respectarea normelor fundamentale; problema aplicării convențiilor neratificate;procedura dublei discuții; reclamațiile și plângerile.*

a. Specificați care din situațiile de mai sus reprezintă obligațiile statelor membre în procesul de adoptare a convențiilor și recomandărilor?

3. *Munca nu este o marfă, libertatea de asociere și de exprimare, dreptul egal al oamenilor la progres material și spiritual, lupta împotriva sărăciei,orientările de politică socială, Acordurile renane, opera de codificare, procedurile de suplețe, interpretarea convențiilor prin corelare.*

a. Din enunțurile de mai sus, alcătuiți o listă care să cuprindă numai principiile specifice stipulate în Constituția OIM.
b. Care sunt direcțiile de acțiune ale OIM în era mondializării?

BCU UNIVERSITY LIBRARY

4. *Condiţiile economice şi sociale ale statelor, numărul convenţiilor elaborate şi adoptate de OIM, perioada îndelungată de studiu a statului care doreşte ratificarea, natura şi obiectul convenţiei, intrarea în vigoare,denunţarea, revizuirea.*

a. Care din enumerările de mai sus reprezintă limitări ale ratificării Convenţiilor OIM?
b. Care este procedura ratificării convenţiilor OIM?

5. *Indicaţi care sunt caracterele normelor OIM şi precizaţi dacă garantarea universală a drepturilor fundamentale prin instituirea unui sistem de încurajare mutuală, mobilizarea tuturor organizaţiilor neguvernamentale, şi adoptarea de norme la obiect prin realizarea unui portofoliu de probleme, actualizat periodic, recurgerea, într-o măsură mai mare la recomandări şi instituirea unui mecanism global de evaluare a normelor constituie direcţiile de acţiune ale OIM pentru următoarele decenii?*

Aide-mémoire

Dreptul internaţional al muncii are ca obiect de studiu regulile aplicabile în cazul unui raport de muncă cu elemente de extraneitate (naţionalitatea angajatorului sau a lucrătorului, locul încheierii sau al executării contractului individual de muncă etc.) respectiv regulile aplicabile în caz de conflict de legi sau de conflict de jurisdicţii[1] (Andrei Popescu, "Dreptul internaţional al muncii"- master, editura C.H.Beck, Bucureşti, 2006, p. 93). Se defineşte, prin urmare pornind de la ansamblu de norme edictate de OIM, a căror aplicare este condiţionată de voinţa suverană a statelor membre, manifestată prin ratificarea documentelor internaţionale.

Obiectul dreptului internaţional al muncii îl constituie existenţa, menţinerea şi dezvoltarea legislaţiilor naţionale în materia dreptului muncii şi, respectiv, a securităţii sociale, reglementarea conduite statelor în aceste domenii care aparţin ordinii juridice interne.

Subiectele dreptului internaţional al muncii sunt: statul ca titular universal al drepturilor şi obligaţiilor ce-şi găsesc izvorul în rapoartele juridice internaţionale. Deşi convenţiile şi recomandările OIM se refră la diferite aspecte ale statutului juridic al personaelor angajate în muncă, aceste nu atribuie persoanelor fizice calitatea de subiecte de drept internaţional.

Funcţiile dreptului internaţional al muncii se pot sintetiza după cum urmează: uniformizarea şi dezvoltarea progresivă a dreptului muncii în cadrul statelor membre OIM; reglementarea relaţiilor interstatale, pe baza voinţei statelor, prescriind o poziţie comună minimală în problemele muncii şi securităţii sociale şi promovarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului.

Principiile dreptului internaţional al muncii se referă la: suveranitatea statelor, la egalitatea suverană a acestora; munca nu este o marfă; libertatea de asociere, libertatea muncii, nediscriminarea la angajare şi în profesie, negocierea colectivă şi egalitatea de remuneraţie.

Izvoarele dreptului internațional al muncii le reprezintă convențiile și recomandările OIM. *Per a contrario*, nu constituie izvoare declarațiile, rezoluțiile, deciziile, concluziile, regulamentele tip, codul internațional al muncii, care datorită naturii juridice și a moduli de elaborare, rămân direcții de orientare ale statelor membre în politica socială.

Organizația Internațională a Muncii (OIM)

Evoluția OIM nu poate fi analizată decât în corelare cu evoluția dreptului muncii și a mișcărilor sindicale și se concretizează în următoarele etape:

- 1919 – al doilea război mondial
- 1940-1958 se adoptă Declarația de la Philadelphia care cuprinde principiile fundamentale de acțiune ale OIM care nu au fost estompate de trecerea timpului; se mută sediul de la Montreal la Geneva;
- 1958-1960 se caracterizează prin crize ale organizației, prin tratarea țărilor socialiste în bloc vis-a-vis Europa occidentală;
- 1960-1989 marchează deschiderea OIM spre marile probleme ale contemporaneității, spre universalitate;
- 1989 și până astăzi se consolidează și adaptează la mondializare, propunându-și trei mari linii de acțiune:
  - Respectarea drepturilor fundamentale ale omului;
  - Încurajarea economiei de piață sub condiția constituirii unei dimensiuni sociale a acesteia;
  - Întărirea tripartitismului și reafirmarea negocierilor colective.

Rolul OIM în contextul mondializării se poate rezuma stfel:

- Necesitatea adoptării unor politici naționale coerente prin combaterea sărăciei, amplificarea dialogului social, adoptarea de programe de restructurare eocnomică la nivel național, reformarea pieței muncii și crearea condițiilor pentru o muncă decentă;
- Munca decentă să devină un obiectiv și în cadrul sistemelor de producție mondială, respectiv al întreprinderilor transnaționale în condițiile tehnologiei informațiilor și a realizării de profituri mari;
- Dezvoltarea legislației și a capacităților colective de rezolvare a problemelor muncii, prin întărirea partenerilor sociali;
- Susținerea eforturilor statelor membre pentru realizarea concretă a condițiilor de muncă decentă pentru fiecare lucrător și,
- Primordială să fie crearea de noi locuri de muncă în toate domeniile.

OIM are ca scop pacea și justiția socială

Organele de conducere ale OIM sunt: Conferința internațională, Consiliul de Administrație și Biroul internațional al muncii (BIM), în subordinea cărora funcționează comisii de experți independenți, comisia de aplicare a normelor OIM, comisia libertății sindicale și comisia de control curent (periodic) și formal, Institutul Internațional de studii sociale

Activitatea OIM relevă legătura indisolubilă dintre cele trei componente de elaborare a normelor, de cooperare și asistența tehnică și informare și cercetare.

Toate acestea urmăresc acelaşi scop acela al păcii şi justiţiei sociale care se realizează prin patru obiective strategice:

- Promovarea şi realizarea standardelor şi principiilor drepturilor fundamentale în muncă;
- Crearea oportunităţilor mai mari pentru femei şi bărbaţi pentru asigurarea de locuri de muncă şi venituri decente;
- Creşterea acoperirii şi eficacităţii protecţiei sociale pentru toţi;
- Consolidarea tripartitismului şi dialogului social.
- **Elaborarea şi adoptarea Convenţiilor** şi recomandărilor se fac prin consultarea statelor membre de către BIM, sunt supuse apoi aprobării Conferinţei internaţionale fiind suficientă majoritatea calificată din numărul celor prezenţi. Adoptarea se face prin două proceduri:
- Dubla discuţie –în cursul a două Conferinţe anuale succesive
- Simpla discuţie –pe parcursul unei singure conferinţe fiind rezervată, de regulă revizuirii instrumentelor existente.

Statele membre, în vederea ratificării convenţiilor şi recomandărilor, sunt obligate să:

- Supună convenţiile şi recomandările spre examinare autorităţilor competente şi să prezinte rapoarte cu privire la stadiul legislaţiei interne;
- Statele care acceptă să le ratifice fără rezerve;
- Să transpună în dreptul intern normele convenţiilor şi recomandărilor;
- Să respecte normele fundamentale prevăzute de convenţiile de bază

Intrarea în vigoare a convenţiilor se face cu un număr minim de două ratificări şi în termen de 12 luni după înregistrarea celei de a doua ratificări. Controlul convenţiilor ratificate urmăreşte nu doar controlul de legalitate, ci şi controlul eficacităţii nefiind prevăzute sancţiuni pentru nerespectarea acestora. Controlul fondat pe examenul rapoartelor guvernelor (control periodic, curent) şi pe controlul fondat pe prezentarea plângerilor sau a reclamaţiilor (control formal), pe scurt în trei trepte:

- Control administrativ şi judiciar naţional al statului ce a ratificat convenţia;
- Controlul periodic pe baza rapoartelor;
- Controlul formal prin plângeri şi reclamaţii.

Denunţarea convenţiilor este posibilă pe tot parcursul anului care urmează fiecărei perioade de 10 ani de la intrarea acesteia în vigoare. Revizuirea are loc în condiţiile în care este necesară actualizarea normelor şi facilitarea procedurii de ratificare pentru a asigura consolidarea normelor cu coerenţa sistemului normativ al OIM (eliminarea suprapunerilor şi abrogarea dispoziţiilor perimate).

Normele OIM se pot caracteriza prin următoarele trăsături:

- Sunt universale;
- Antrenează, prin ratificare, angajamente internaţionale;
- Sunt instrumente personalizate suficient de detaliate;
- Sunt reglementări sistematice care vizează toate instituţiile dreptului muncii şi securităţii sociale;

- Sunt în permanență, prin revizuire, adaptate la necesitățile și realitățile social-economice.

Influența instrumentelor OIM asupra legislației interne se manifestă sub următoarele planuri:

- Asupra conținutului unor dispoziții ale legislației respective și asupra tehnicii legislative;
- Poate fi directă prin modificarea dispoziției respective sau indirectă prin influențarea politicii sociale a statului respectiv;
- În plan juridic, dar și politic, în sensul progresului permanent în domeniul social.
- Asupra dreptului muncii și securității sociale, dar și asupra ramurilor cu care acestea interferează (dreptul civil, administrativ etc.);

România și OIM

Relevarea contribuției României, ca membră fondatoare a OIM, se poate sintetiza în cinci etape, astfel:

- 1919-1942
- 1945-1956
- 1956-1975
- 1975-1989
- 1989-prezent

România a ratificat cele opt convenții fundamentale ale OIM și a transpus în legislația internă, în special în Codul muncii, conținutul dreptului internațional al muncii. [1] (A se vedea pe larg corespondența dintre conținutul dreptului internațional al muncii și legislația română în *Andrei Popescu*, op. cit., p. 189-251)

IV. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Cazan Oana*, Codul muncii Comentariu pe articole, vol. 1, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 1-32;
2. *Beșteliu-Miga Raluca*, Organizații internaționale și interguvernamentale, Editura All Beck, București, 2000;
3. *Popescu Andrei*, Dreptul internațional al muncii – master, 2006, și Dreptul internațional și european al muncii – master, 2008, Editura C.H. Beck, București;
4. *Popescu Andrei, Duțu Mircea*, Convențiile OIM ratificate de România, ediția a 2-a, Editura IRDO, București, 1997, p. 33-36;
5. *Popescu Corneliu Liviu*, Contextul constituționalității tratatelor internaționale, Revista Dreptul nr. 11/2005, p. 8-9;
6. *Servais Jean-Michel*, International Labour Law, Editura Wolters Kluwer, Netherlands, 2009;
7. *Ștefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Univesul juridic, București, 2010;

8. *Ştefănescu Ion Traian*, Regimul creanţelor salariale în cazul insolvenţei angajatorului, Revista Dreptul nr. 9/2006, p. 47-62;
9. *Ştefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Şerban*, Codul muncii cu prezentare de ansamblu şi observaţii critice, supliment al Revistei Dreptul 2003, p. 17 şi urm.;
10. *Ţiclea Alexandru*, Codul muncii adnotat, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007, p.2-42;
11. *Voiculescu Nicolae*, Drept comunitar al muncii, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009, p. 41-66.

Legislaţie:

a) internă
- Constituţia României;
- Codul muncii - Legea nr. 53/2003 publicată în M.Of. nr. 72/5.02.2003, cu modificările şi completările ulterioare;
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010;

b) internaţională
- Convenţiile şi recomandările OIM la http://www.ilo.org;
- Declaraţia de la Philadelphia din 1944;
- Declaraţia Universală a Drepturilor Omului;
- Pactul internaţional cu privire la drepturile omului şi cu privire la drepturile civile şi politice din 1966;
- Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale;
- Declaraţia OIM referitoare la principiile şi drepturile în muncă din 1998;

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 3
Dreptul european al muncii

I. Terminologie

1. ***Uniunea Europeană,*** creată în anul 1950, este o entitate politică, socială şi economică, dezvoltată în Europa, compusă din 27 state. Este considerată a fi o construcţie *sui generis.* Începând cu 1 decembrie 2009, Uniunea Europeană are personalitate juridică internaţională.
2. ***Dreptul european al muncii*** reprezintă acea parte a dreptului social european ce se constituie din reglementările în materie de dreptul muncii adoptate de către Consiliul Europei şi Uniunea Europeană (UE). La nivelul U.E., dreptul muncii cuprinde două principale domenii: **condiţiile de muncă** (timpul de lucru, munca cu timp parţial şi pe durată determinată şi angajarea lucrătorilor) şi **informarea şi consultarea lucrătorilor**, în cazul concedierilor colective şi a transferului de întreprindere.
3. ***Coordonarea legislaţiilor*** reprezintă reglementarea raporturilor între sistemele juridice sau instituţii diferite în măsura în care este necesară ordinii ce se stabileşte între acele raporturi fără a schimba substanţial conţinutul normelor, al sistemelor sau instituţiilor respective. [1]
4. ***Armonizarea legislaţiilor*** presupune modificarea conţinutului normelor, numai în măsura în care este strict necesară şi constă în stabilirea unor analogii, chiar similitudini între diferitele sisteme normative privite ca ansamblu unitar. [2]
5. ***Unificarea legislaţiilor*** reprezintă stabilirea de reguli comune, identice. [3]
6. ***Uniformizarea legislaţiilor*** se plasează între armonizare şi unificare.
7. ***Transpunere/Aplicare în practică*** se referă la unul sau mai multe texte adoptate oficial de statul membru, prin care dispoziţiile directivei sunt integrate în legislaţia naţională. Nu orice text comunicat Secretariatului General al Comisiei Europene trebuie „transpus", fiind necesară o analiză prealabilă din partea serviciilor Comisiei Europene. [4]
8. ***Tratatele UE (dreptul primar al UE)*** au ca principal scop integrarea progresivă a statelor europene şi realizarea unei pieţe unice, bazate pe cele patru libertăţi de circulaţie (a bunurilor, persoanelor, capitalurilor şi serviciilor) şi pe alinierea treptată a politicilor economice.
9. ***Acordurile internaţionale,*** în sens formal, sunt acte reglementate de dreptul internaţional şi presupun acordul de voinţă al unuia sau mai multor state, subiecte de drept internaţional. În sens material, ele reprezintă angajamente asumate de către subiecţii de drept internaţional, care au forţă obligatorie,

---

[1] A se vedea şi *Andrei Popescu*, op. cit., p. 257.
[2] Ibidem.
[3] Ibidem, p. 258.
[4] A se vedea http://www.europa.eu/index.

indiferent de calificarea lor formală. Principalele tipuri de acorduri încheiate între UE şi state terţe sunt: acorduri de asociere, acorduri comerciale sectoriale şi tradiţionale, acorduri europene. [1]

10. ***Dreptul derivat al UE*** - statele membre au delegat instituţiilor europene autoritatea de a adopta acte legislative (regulamente, directive, decizii) care primează în raport cu dreptul naţional (intern).
11. ***Directiva europeană*** stabileşte obiectivele care trebuie atinse de către statele membre, lăsând alegerea mijloacelor la latitudinea autorităţilor naţionale. Se adresează unuia, mai multor sau tuturor statelor membre. Pentru ca principiile enunţate de directivă să producă efecte la nivelul cetăţeanului, legiuitorul naţional trebuie să adopte un act de transpunere în legislaţia naţională prin care aceasta din urmă va fi adaptată la obiectivele definite în directivă.
12. ***Regulamentul*** este direct aplicabil, adică generează dispoziţii care intră imediat în vigoare în toate statele membre, la fel ca şi legislaţia naţională, fără să fie nevoie de o intervenţie din partea autorităţilor naţionale.
13. ***Decizia*** este actul prin care instituţiile comunitare se pronunţă asupra unor cazuri particulare. Printr-o decizie, instituţiile pot solicita unui stat membru sau unui resortisant din UE să acţioneze sau să nu acţioneze, îi pot conferi drepturi sau impune obligaţii. Decizia este individuală, iar destinatarii ei trebuie să fie desemnaţi individual (ceea ce o diferenţiază de regulament), şi obligatorie în toate elementele sale.
14. ***Avizul*** este procedura prin care o instituţie a UE se pronunţă, la cerere sau în baza unei prevederi din exprese din Tratat, cu privire la o problemă specifică ce presupune competenţe comunitare. Avizele Parlamentului European (PE) pot fi facultative sau conforme.
15. ***Comitetul Economic şi Social*** (CES) este unul din cele două organe consultative ale Uniunii Europene. A fost înfiinţat în 1957 prin Tratatul de la Roma de instituire a CEE şi reprezintă societatea civilă, angajatorii şi angajaţii în dialogul cu instituţiile Uniunii.
16. ***Comisia pentru ocuparea forţei de muncă şi afaceri sociale*** este o comisie parlamentară, în cadrul căreia deputaţii elaborează, modifică şi adoptă propuneri legislative şi rapoarte din proprie iniţiativă în domeniul muncii şi securităţii sociale.
17. ***Acquis comunitar*** reprezintă totalitatea normelor juridice ce reglementează activitatea instituţiilor UE, acţiunile şi politicile comunitare, care constă în: conţinutul, principiile şi obiectivele politice cuprinse în Tratatele UE (CECO, CEE, CEEA, TFUC) şi în cele ulterioare (Actul Unic European, Tratatul de la Maastricht şi Tratatul de la Amsterdam şi Lisabona); legislaţia adoptată de către instituţiile UE pentru punerea în practică a prevederilor Tratatelor (regulamente, directive, decizii, opinii şi recomandări); jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene; declaraţiile şi rezoluţiile adoptate în cadrul Uniunii Europene; acţiuni comune, poziţii comune, convenţii semnate, rezoluţii,

[1] *Ion Niţă, Iulia Voicu, Iuliana Scărlătescu, Isabella Sima*, Dicţionar explicativ al UE, Editura Irecson, Bucureşti, 2009, p. 6-7 şi urm.

declarații și alte acte adoptate în cadrul Politicii Externe și de Securitate și a cooperării din domeniul Justiției; acordurile internaționale la care UE este parte, precum și cele încheiate între statele membre ale UE cu referire la activitatea acesteia.

18. ***Carta europeană a drepturilor fundamentale*** a fost adoptată la Nisa în decembrie 2000, sub forma unei declarații politice care preia o serie din drepturile și principiile Convenției europene a drepturilor omului. Prin Tratatul de la Lisabona, UE a aderat la Carta drepturilor fundamentale ale omului, adoptată de Consiliul Europei în 1950.
19. ***Carta Drepturilor Sociale Fundamentale ale Lucrătorilor*** este documentul adoptat de către Consiliul European la 9 decembrie 1989, prin care sunt fixate o serie de exigențe minimale în planul dimensiunii sociale a Pieței interne unice, pentru a corecta faptul că aceasta era axată în principal pe dimensiunea economică a dezvoltării. Carta definește și garantează respectarea drepturilor fundamentale privind libera circulație a persoanelor, egalitatea de tratament, protecția socială, formarea profesională, sănătatea și siguranța la locul de muncă și garantarea unui nivel de viață corespunzător pentru toți cetățenii Uniunii Europene. Multe din prevederile acesteia sunt preluate din Carta socială europeană adoptată de Consiliul Europei în 1989.
20. ***Carta Socială Europeană*** reprezintă documentul elaborat de Consiliul Europei, la Torino, la 18 octombrie 1961 și intrat în vigoare la 26 februarie 1965. Până la adoptarea Cartei sociale europene (revizuite), la Strasbourg, la 3 mai 1996, Carta din 1961 a fost modificată și completată succesiv în 1988, 1991 și 1995. Carta socială europeană nu este numai o declarație solemnă, cu vocație pragmatică, ci reprezintă un ansamblu de drepturi fundamentale în domeniul muncii, angajării, relațiilor sociale și securității sociale. În esență, Carta reprezintă un text mixt, întrucât cuprinde o parte declarativă, care afirmă obiectivele politicii sociale ce trebuie urmărite de statele membre ale Consiliului Europei și o parte juridică, prin care statul care o ratifică își asumă o serie de obligații. Carta revizuită face parte din marile tratate ale Consiliului Europei în domeniul drepturilor omului și constituie instrumentul european de referință în materie de coeziune socială. Nu întâmplător, Carta revizuită a fost denumită „Carta socială a secolului XXI". [1]
21. ***Carte albă*** – document elaborat de Comisia europeană care conține propuneri de acțiuni ale UE într-un anumit domeniu. Dacă este aprobată de Consiliul European, ea poate conduce la un program de acțiune în domeniul ce face obiectul său. [2]
22. ***Cartea verde*** este un document publicat de Comisia Europeană pentru stimularea dezbaterilor pe anumite teme, la nivel european, la nivelul persoanelor fizice și juridice. Astfel de dezbateri pot fi urmate de elaborarea de Cărți albe.

---

[1] Potrivit Legii nr.74/1999, România a ratificat un număr de 17 articole, respectiv 65 paragrafe numerotate.

[2] Informații suplimentare la http://europa.eu/documents/comm/white_papers/index_en.htm.

23. ***Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă*** este o organizație a Uniunii Europene, cu sediul la Bilbao, în Spania, înființată în anul 1993 pe baza unei decizii a Consiliului European.
24. ***Anul European (2001-2011)***
    2011 – Anul European al Activităților de Voluntariat care Promovează Cetățenia Activă
    2010 – Anul european al Combaterii sărăciei și Excluziunii sociale
    2009 – Anul european al Creativității și Inovației
    2008 – Anul european al Dialogului Intercultural și Multilingvismului
    2007 – Anul european al Oportunităților Egale pentru toți
    2006 – Anul european al Mobilității lucrătorilor
    2005 – Anul european al Cetățeniei prin educație
    2004 – Anul european al Educației prin Sport
    2003 – Anul european al Oamenilor cu Dizabilități
    2002 – Anul european al Dialogului intercultural
    2001 – Anul european al Limbilor
25. ***Comitetul pentru ocuparea forței de muncă*** prevăzut de Tratatul de la Amsterdam a preluat sarcinile Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și piața muncii din 1966, promovând coordonarea politicilor naționale de ocupare a forței de muncă și de piața muncii.
26. ***Libera circulație a persoanelor*** semnifică faptul că lucrătorii salariați precum și cei independenți din statele membre ale UE au dreptul de a se stabili și lucra în oricare alt stat membru decât cel ai cărui cetățeni sunt, beneficiind de avantajele sociale ale țării de reședință în aceleași condiții ca și resortisanții acelei țări, fără nici o discriminare bazată pe naționalitate.
27. ***Libera circulație a serviciilor*** constă în dreptul de a presta liber servicii oriunde în spațiul UE, este o consecință a realizării Pieței unice. El permite cetățenilor Uniunii Europene să efectueze prestații dincolo de frontierele propriei lor țări, fără nici o restricție fondată pe naționalitate, prin prestări de servicii înțelegând orice prestație de acest gen furnizată în cadrul unei activități profesionale independente.
28. **Strategia Europeană de ocupare** este un concept introdus prin Tratatul de la Amsterdam și se constituie în jurul a patru piloni: ocupabilitate, antreprenoriat, adaptabilitate și oportunități egale. Statele Membre elaborează Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocupare (PNA) care implementeaza liniile directoare în domeniu. La fiecare 5 ani are loc revizuirea strategiei. [1]

---

[1] Strategia Europeană de Ocupare lansată în anul 2003 prezenta o nouă abordare bazată pe trei obiective interdependente: ocuparea deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziunea și incluziunea socială. Principalele priorități ale politicii de ocupare a forței de muncă pe viitor, sunt: îmbunătățirea pe termen lung a adaptabilității forței de muncă, prin promovarea învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue, combaterea efectelor șomajului structural, promovarea coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile. Strategia de la Lisabona reînnoită (2008-2010) are patru domenii prioritare: investiția în capitalul uman și modernizarea piețelor muncii; deblocarea potențialului de afaceri, în special al IMM; investiția în cunoaștere și inovare; energia și schimbările climatice; Pentru obiectivele Strategiei UE 2020 a se vedea http://www.europa.eu.

II. Întrebări

1. Care sunt raporturile dintre OIM şi Uniunea Europeană, pe de o parte şi Consiliul Europei şi UE pe de altă parte?
2. Care sunt etapele creării dreptului social european?
3. Care sunt izvoarele dreptului european al muncii?
4. Care sunt raporturile dintre dreptul Uniunii Europene şi dreptul naţional (intern)?
5. Care sunt categoriile de drepturi reglementate de Carta socială europeană revizuită?
6. În ce constă deosebirea dintre dreptul european al Consiliului Europei şi dreptul european al Uniunii Europene?
7. Identificaţi ce drepturi europene sunt reglementate de legislaţia română şi în ce acte normative au fost transpuse?
8. Care sunt drepturile sociale fundamentale pe care le defineşte Carta UE cu privire la drepturile fundamentale ale lucrătorilor?
9. Care sunt domeniile de competenţă exclusivă a statelor membre în domeniul dreptului muncii european?
10. Prezentaţi procesul de armonizare a legislaţiei române cu acquis-ul comunitar.
11. Care sunt principiile fundamentale ale dreptului muncii al UE?
12. Ce semnifică în cadrul legislaţiei UE noţiunea de lucrător?
13. Explicaţi conţinutul şi analizaţi Directiva 2004/38 privind libera circulaţie a persoanelor şi Regulamentul 883/2004 referitor la coordonarea sistemelor de securitate socială.
14. Care este procesul de legiferare în Uniunea Europeană?

III. Studii de caz

1. *Fiecare şef de stat şi de guvern examinează situaţia ocupării forţei de muncă; Consiliul U.E: va stabili cu o majoritate calificată linii directoare în acest domeniu pentru statele membre, după consultarea prealabilă a Consiliului Economic şi Social şi a Comitetului regiunilor; în urma analizei anuale a aplicării liniilor directoare de către statele membre, Consiliul şi Comisia vor prezenta, şefilor de state, concluzii şi recomandări, propunând noi orientări în materia ocupării forţei de muncă; UE va finanţa proiecte în această materie.*

a. În ce constă supravegherea multilaterală a politicilor naţionale de ocupare?
b. Care este configuraţia anuală a politicii de ocupare?
c. Care sunt documentele elaborate de UE cu incidenţă în această materie care au fost lansate la Consiliul European de la Lisabona?

2. *„Statele membre au considerat că este foarte probabil ca mijloacele prin care se poate ajunge la un echilibru între securitate şi flexibilitate, nivelul acestui echilibru şi forma exactă pe care acesta o va avea, să difere de la un stat membru la altul şi să fie supuse unor schimbări de-a lungul timpului. Totuşi, aceştia au fost în favoarea unui schimb de experienţă mai aprofundat, care să implice în special*

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ LIBRARY

partenerii sociali, în vederea unei mai bune înțelegeri a provocărilor comune care afectează reglementarea acordurilor contractuale".

a. Pornind de la enunțul de mai sus, indicați care au fost temele consultării dintre statele membre și care s-au reflectat în Cartea verde „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21"?

3. *„Prevenirea și combaterea muncii nedeclarate, în special în situații transfrontaliere Promovarea, elaborarea și punerea în aplicare a formării profesionale și a învățării continue în vederea asigurării unei siguranțe a locului de muncă pe tot parcursul vieții; Interacțiunea dintre dreptul muncii și normele în materie de protecție socială pentru sprijinirea tranzițiilor efective din viața profesională și a sistemelor de protecție socială durabile; Clarificarea naturii relațiilor de muncă în vederea promovării unei mai bune înțelegeri și a facilitării cooperării în toată UE; Clarificarea drepturilor și obligațiilor părților implicate în lanțurile de subcontractare, pentru a se evita privarea lucrătorilor de posibilitatea de a se bucura efectiv de drepturile ce le revin."*

a. Precizați dacă enunțurile de mai sus reprezintă conținutul drepturilor și libertăților privind munca, linii directoare de ocupare a forței de muncă sau domenii în care statele membre trebuie să acționeze pentru evoluția dreptului muncii?

4. *Absența protecției unor membri de sindicat, limitări ale lucrătorilor de a alege cadrul tehnic și profesional în care să se asocieze, numărul minim de membri ai unei organizații, înregistrarea obligatorie sau autorizarea constituirii unui sindicat, intervenția statului în gestiunea sindicatelor, dezvoltarea unei jurisprudențe care să admită punerea în practică a răspunderii sindicatelor pentru grevele nelegale, includerea în convențiile colective a unei clauze care acordă prioritate la încadrare în muncă a lucrătorilor sindicalizați, rezilierea de către angajator a contractului de muncă al salariatului care refuză să adere la un sindicat, neacordarea indemnizațiilor de șomaj lucrătorilor nesindicalizați.*

a. În conformitate cu prevederile Cartei sociale europene, indicați care din afirmațiile de mai sus garantează explicit aspectul „pozitiv" și care aspectul „negativ" al dreptului sindical?

b. Care este reglementarea europeană cu privire la dreptul sindical al funcționarilor, și în special al membrilor poliției și forțelor armate?

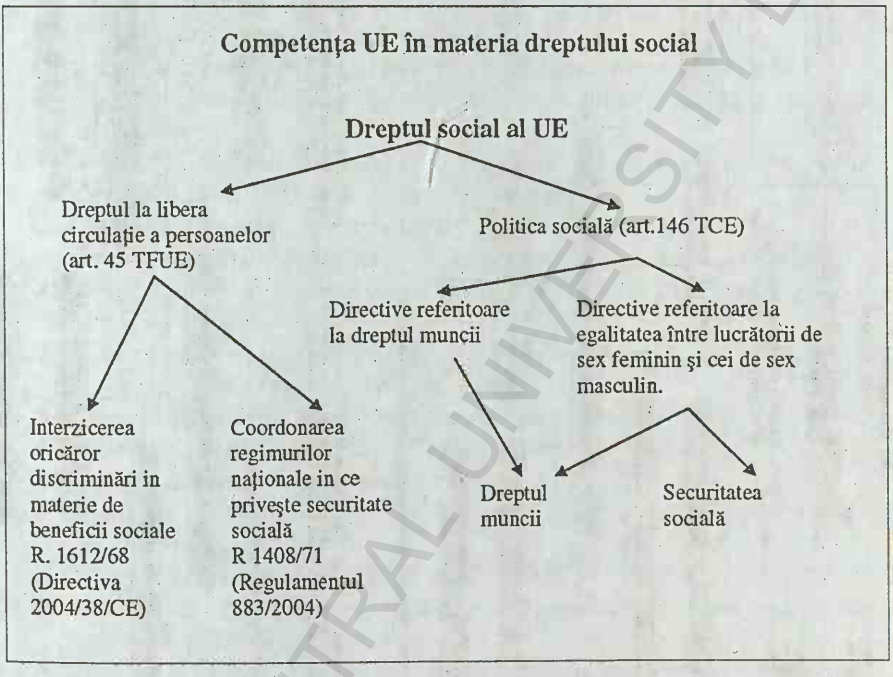
5. *Adoptarea unei legi restrictive care ar permite autorităților publice să pună capăt unei acțiuni colective, în cazul unei mișcări revendicative de mare amploare care ar risca să perturbe grav viața economică, prelungind termenul de valabilitate al convențiilor colective și impunând limitarea într-o anumită măsură a creșterilor salariale se poate justifica în baza dispozițiilor Cartei social europene? Dar recurgerea la arbitrajul obligatoriu?*

6. *Spațiul Social European (SEE) care reprezintă în prezent una din axele politicii sociale europene este condiționat de următoarele condiții esențiale: dreptul*

la ameliorarea condiţiilor de viaţă şi de muncă, o politică socială europeană, dreptul la protecţie al copiilor şi al adolescenţilor, existenţa cetăţeniei UE, dreptul al informare, consultare şi participare al lucrătorilor, libera circulaţie a persoanelor, existenţa instituţiilor UE cu competenţe pe plan social?

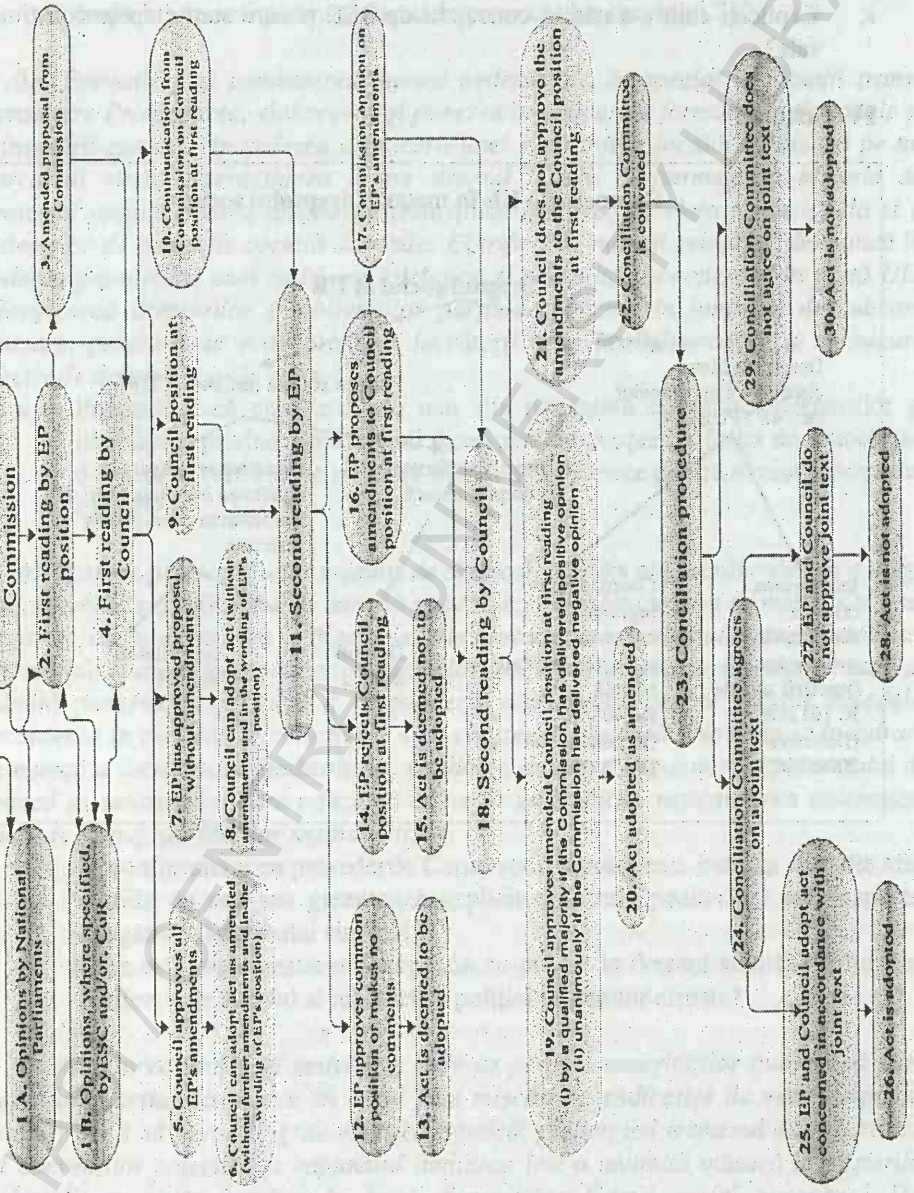
a. Explicaţi cum s-a născut conceptul de SEE şi care sunt etapele constituirii sale?

IV. Scheme



BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Procesul co-deciziei în UE privind dreptul muncii



Sursa: www.europa.eu.

BCU / CENTRUL UNIVERSITAR / BIBLIOTECA

Aide-mémoire

Nucleul dur al Cartei sociale europene este constituit din următoarele categorii de drepturi:

- *Art. 1 – dreptul la muncă*
- *Art. 5 – dreptul sindical*
- *Art. 6 – dreptul la negociere colectivă*
- *Art. 7 – dreptul copiilor şi adolescenţilor la protecţie*
- *Art. 12 – dreptul la securitate socială*
- *Art. 13 – dreptul la asistenţă medicală şi socială*
- *Art. 16 – dreptul familiei la protecţie socială, economică şi juridică*
- *Art. 19 – dreptul lucrătorilor migranţi şi al familiei acestora la protecţie şi asistenţă*
- *Art. 20 – egalitatea de şanse şi de tratament în materia ocupării locului de muncă şi nediscriminarea pe bază de sex*

Carta socială revizuită reglementează:

- *Dreptul familiei la protecţie socială, economică şi juridică;(art. 16)*
- *Dreptul lucrătorilor migranţi şi al familiei acestora la protecţie şi asistenţă; (art. 19)*
- *Egalitatea de şanse şi de tratament în materia ocupării locului de muncă şi nediscriminarea pe bază de sex; (art. 20)*
- *Dreptul la protecţie împotriva concedierilor; (art. 24)*
- *Protecţia salariaţilor în caz de insolvabilitate a angajatorului; (art. 25)*
- *Dreptul la demnitatea muncii (art. 26)*
- *Egalitatea de şanse şi tratament a salariaţilor ce au răspunderi familiale; (art. 27)*
- *Protecţia reprezentanţilor salariaţilor; (art. 28)*
- *Dreptul la consultare şi informare cu privire la procedurile de concediere colectivă; (art. 29)*
- *Dreptul la protecţie împotriva sărăciei şi excluderii sociale; (art. 30)*
- *Dreptul la locuinţă (art. 31)*

➢ Activitatea economică presupune o durată a muncii sau o productivitate normală a acesteia.[1]

➢ Activitatea desfăşurată trebuie să fie reală şi efectivă (să contribuie la ameliorarea calitativă şi cantitativă a producţiei întreprinderii).

➢ Dreptul la liberă circulaţie se referă atât la persoanele care prestează o muncă salariată, cât şi la cele care nu desfăşoară nicio activitate economică salariată.

Legislaţia UE privind ocuparea forţei de muncă garantează nivelul minim de protecţie care trebuie aplicat fiecărui lucrător şi cuprinde:

✓ **Sănătatea şi securitatea la locul de muncă**: drepturi şi obligaţii generale, locuri de muncă, echipamentul de lucru, riscurile specifice şi categoriile de lucrători vulnerabili;

✓ **Oportunităţi egale pentru femei şi bărbaţi**: tratamentul egal, lucrătoarele însărcinate, concediul de maternitate, concediul parental;

- ✓ **Protecţia împotriva discriminării** pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, disabilităţi şi orientare sexuală;
- ✓ **Dreptul muncii:** munca cu timp parţial, contractele de muncă pe durată determinată, timpul de muncă, tinerii la locul de muncă, informarea şi consultarea lucrătorilor.

Este exclusă competenţa europeană în materia salarizării, a dreptului de asociere, a dreptului la grevă şi a dreptului la lock-out (greva patronatului).

Noţiunea de lucrător - Art. 45 TFUE

- ➢ Trăsătura distinctivă a relaţiei de muncă - o persoană prestează, în favoarea altei persoane, în a cărei subordonare se află, o activitate cu valoare economică, în schimbul unei remuneraţii.
- ➢ Activitatea economică presupune o durată a muncii sau o productivitate normală a acesteia. [1]
- ➢ Activitatea desfăşurată trebuie să fie reală şi efectivă (să contribuie la ameliorarea calitativă şi cantitativă a producţiei întreprinderii) (Astfel, CJUE, în hotărârea din cauza Shezman, a reţinut că munca desfăşurată în cadrul unei comunităţi religioase constituie activitate economică, în măsura în care munca respectivă tinde să garanteze independenţa economică a unităţii).
- ➢ Dreptul la liberă circulaţie se referă atât la persoanele care prestează o muncă salariată, cât şi la cele care nu desfăşoară nicio activitate economică salariată.

Coordonarea sistemelor de securitate socială

Art. 48 al TFUE statuează în beneficiul lucrătorilor migranţi următoarele:

„Consiliul, hotărând în unanimitate, la propunerea Comisiei, va adopta, în domeniul securităţii sociale, măsurile necesare pentru stabilirea liberei circulaţii a lucrătorilor; în acest scop, va institui un sistem care să permită lucrătorilor migranţi şi celor dependenţi de ei:

a) Totalizarea, pentru obţinerea şi menţinerea dreptului la prestaţii ca şi pentru calculul acestora, a oricărei perioade luate în considerare de către diferite legislaţii naţionale."

b) Plata de prestaţii persoanelor rezidente pe teritoriul statelor membre.

Principiile de legiferare în cadrul UE:

- ■ Principiul co-deciziei în dreptul muncii european se aplică în următoarele domenii:
  - ▪ nediscriminarea pe motiv de naţionalitate, nediscriminarea bazată pe sex, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală
  - ▪ libertatea de a circula, de reşedinţă, libera circulaţie a lucrătorilor, dreptul de stabilire într-un stat membru
  - ▪ vize, azil, imigraţie şi alte politici legate de libera circulaţie a persoanelor
  - ▪ securitatea socială a lucrătorilor migranţi
  - ▪ transporturi

- piaţă internă
- ocuparea forţei de muncă
- cooperare vamală
- politica socială
- egalitatea de şanse şi de tratament
- fondul social european
- sănătatea publică
- protecţia consumatorilor
- reţele transeuropene
- industrie
- coeziune economică şi socială
- cercetare şi dezvoltare tehnologică
- formare profesională
- mediu
- cooperare pentru dezvoltare
- accesul la documentele instituţiilor
- frauda
- statistică
- protecţia datelor

- Principiul coordonării sistemelor de securitate socială
- Principiul consultării şi cooperării

Reglementările din dreptul european al muncii s-ar putea sintetiza, din perspectiva dreptului derivat, în special directive, astfel:

- Directivele privind participarea salariaţilor la deciziile întreprinderii
- Directivele privind securitatea şi sănătatea la locul de muncă
- Directivele structurale

Principalele Directive ale dreptului muncii al UE sunt:

- Directiva 91/533/CEE privind obligaţia patronului de a informa lucrătorul asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- Directiva 2002/14/CE care stabileşte cadrul general de informare şi consultare a lucrătorilor în Uniunea Europeană
- Directiva 98/500/CE privind instituirea comitetelor de dialog sectorial
- Directiva 94/45/CE privind înfiinţarea unui comitet european de întreprindere
- Directiva 96/71/CE privind detaşarea lucrătorilor în cadrul unei prestări de servicii în străinătate
- Directiva 75/117/CEE privind plata egală pentru munca cu valoare egală, Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţi de tratament între bărbaţi şi femei;
- Directiva 2005/36/CE privind recunoaşterea calificărilor profesionale şi Directiva 89/48/CEE referitoare la un sistem general de recunoaştere a diplomelor de învăţământ superior;
- Directiva-cadru 89/391/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor care privesc promovarea îmbunătăţirii sănătăţii şi securităţii lucrătorului în muncă (Regulamentul 1882/2003);

- Directiva 89/656/CEE privind purtarea echipamentelor de protecție individuală;
- Directiva 91/383/CEE privind promovarea sănătății și securității pentru lucrătorii care au o relație de muncă pe durată determinată sau interimară;
- Directiva 99/70/CE privind durata nedeterminată a contractului de muncă;
- Directiva 97/81/CE privind Acordul-cadru al contractului de muncă cu timp parțial;
- Directiva 1999/70/CE privind Acordul-cadru asupra muncii pe durată determinată;
- Directiva 2003/88/CEE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă;
- Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent temporar de muncă;
- Directiva 98/59/CE privind protecția salariaților în caz de concediere colectivă;
- Directiva 2008/94/CE privind protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului;
- Directiva 2001/23/CE privind protecția salariaților în caz de transfer al întreprinderii;
- Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor în procesul muncii;
- Directiva 92/85/CEE privind protecția lucrătoarelor gravide, care au născut sau alăptează și Acordul-cadru pentru instituirea concediului parental 96/34/CE
- Principiul liberei circulații a lucrătorilor (Directiva 2006/38/CE) și a menținerii dreptului la securitate socială (Regulamentul 883/2004)

În domeniul ocupării forței de muncă, din 1997 UE este preocupată de creșterea ratei de ocupare și sporirea locurilor de muncă. **Liniile directoare pentru ocupare din Strategia Lisabona au la bază:**

i. Implementarea politicilor de ocupare care au ca scop ocuparea deplină, îmbunătățirea calității și productivității muncii și consolidarea coeziunii sociale și teritoriale
ii. Promovarea unei abordări a muncii pe tot parcursul vieții
iii. Asigurarea unei piețe inclusive a muncii, creșterea atractivității muncii și valorizarea muncii (to make work pay) pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv grupurile dezavantajate, și persoanele inactive
iv. Îmbunătățirea corelării cu nevoile pieței muncii.
v. Promovarea flexibilității combinată cu siguranța ocupării și reducerea segmentării pe piața muncii, luând în considerare și rolul partenerilor sociali
vi. Asigurarea unor dezvoltări favorabile ocupării ale costurilor muncii și ale mecanismelor de stabilire a salariilor
vii. Extinderea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman
viii. Adaptarea sistemelor de educație și formare la noile cerințe de competențe

V. Bibliografie

1. *Blanpain Roger*, European Labour Law, twelfth revised edition, editura Wolters Kluwer, Netherlands, 2010;

2. *Fuerea Augustin*, Manualul Uniunii Europene, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2006;

3. *Mocearov Andrei*, Tratatul de la Lisabona: Schimbare de paradigmă în UE?, în Revista de Drept Public, nr. 1/2008, pg. 116;

4. *Popescu Andrei*, Dreptul internaţional şi european al muncii –master, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2008;

5. *Voiculescu Nicolae*, Drept comunitar al muncii, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Legislaţie

a) internă
- Constituţia României
- Codul muncii
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010;

b) europeană
- Tratatele constitutive ale UE
- Directivele UE la Portalul oficial al Uniunii Europene, www.europa.eu
- Portalul legislativ al Uniunii Europene, www.eur-lex.europa.eu
- Cartea verde asupra evoluţiei dreptului muncii COM(2007) 627 final, 24.10.2007
- Convenţia europeană a drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale
- Carta socială europeană 1961 şi cea revizuită (1996) Consiliul Europei
- Convenţia europeană privind statutul juridic al lucrătorului migrant
- Codul european de securitate socială
- Convenţia europeană de securitate socială
- Carta UE a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor (1989)

BCU IASI / CEU UNIVERSITY LIBRARY

Tema 4
Dreptul muncii. Considerații introductive

I. Terminologie

1. ***Munca voluntară*** este activitatea de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit, care are ca izvor contractul de voluntariat, adică un contract civil de prestări servicii încheiat între voluntar – persoană fizică și beneficiar – o persoană juridică [art. 2 lit. c) din Legea nr. 195/2001]. [1]
2. ***Munca forțată*** desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat în mod liber consimțământul [art 4 alin. (2) Codul muncii].
3. ***Munca dependentă*** reprezintă [2] orice activitate care îndeplinește cel puțin unul dintre următoarele criterii: a) beneficiarul de venit se află într-o relație de subordonare față de plătitorul de venit, respectiv organele de conducere ale plătitorului de venit, și respectă condițiile de muncă impuse de acesta, cum ar fi: atribuțiile ce îi revin și modul de îndeplinire a acestora, locul desfășurării activității, programul de lucru; b) în prestarea activității, beneficiarul de venit folosește baza materială a plătitorului de venit, respectiv spații cu înzestrare corespunzătoare, echipament special de lucru sau de protecție, unelte de muncă și altele asemenea; c) beneficiarul de venit contribuie numai cu prestația fizică sau cu capacitatea intelectuală, nu și cu capitalul propriu; d) plătitorul de venit suportă în interesul desfășurării activității cheltuielile de deplasare ale beneficiarului de venit, cum ar fi indemnizația de delegare-detașare în țară și în străinătate, precum și alte cheltuieli de această natură; e) plătitorul de venit suportă indemnizația de concediu de odihnă și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, în contul beneficiarului de venit; f) orice alte elemente care reflectă natura dependentă a activității.
4. ***Libertatea muncii*** presupune dreptul la alegerea profesiei, meseriei sau a ocupației și a locului de muncă, în țară sau în afara ei, precum și dreptul de a refuza o muncă. [3]
5. ***Libertatea de asociere*** reprezintă dreptul salariaților și angajatorilor de a se asocia liber în organizații sindicale și patronale, în vederea apărării drepturilor și promovării intereselor lor economice și sociale. [4]
6. ***Raporturile individuale de muncă*** sunt acele relații ce se nasc între salariat și angajatorul său, în baza contractului individual de muncă.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie 2007.
[2] Hotărârea Guvernului nr. 791/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 542 din 3 august 2010, art. 7. alin. (1), pct. 2.1.
[3] Art. 3 din Codul muncii.
[4] Art. 7 din Codul muncii.

BCU IAȘI - DIGITAL LIBRARY

7. ***Raporturile colective de muncă*** sunt date de dialogul ce se poartă între partenerii sociali (sindicate şi patronate) sau între acestea şi autorităţile statului.
8. ***Dreptul muncii*** constituie acea ramură de drept privat, care reglementează raporturile juridice ce se stabilesc în legătură cu naşterea, modificarea, suspendarea şi stingerea raporturilor juridice de muncă, precum şi raporturile juridice conexe acestora.
9. ***Obiectul dreptului muncii*** este reprezentat de relaţiile sociale colective sau individuale ce se nasc în legătura cu prestarea unei activităţi de către o persoană fizică, în folosul altei persoane fizice sau juridice, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu.
10. ***Subiectele relaţiei sociale individuale de muncă*** sunt, în cele mai multe cazuri, angajatorul (patronul) şi angajatul (salariatul).
11. ***Angajatorul*** este orice persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă, în baza unui contract individual de muncă. [1] „Angajator" desemnează pe cel care angajează - persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi care foloseşte forţa de muncă salariată;
12. ***Salariatul*** este persoana fizică ce se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remuneraţii, denumită salariu. [2]
13. ***Metoda de reglementare*** reprezintă modul de elaborare a normelor de dreptul muncii.
14. ***Caracterele juridice*** ale dreptului muncii pot fi definite ca fiind un ansamblu de trăsaturi ce caracterizează normele de dreptul muncii.
15. ***Izvoarele dreptului muncii*** sunt date de modalităţile, formele de exprimare a normelor juridice de dreptul muncii.
16. ***Principiile fundamentale ale dreptului muncii*** redau ideile de bază, diriguitoare în această materie, pe care se fundamentează instituţiile juridice specifice acestui domeniu.
17. ***Contractul individual de muncă*** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu. [3]
18. ***Contractul colectiv de muncă*** cuprinde reglementări negociate de partenerii sociali. Se poate încheia la nivelul angajatorilor sau al unui grup de angajatori, la nivelul ramurilor de activitate ori la nivel naţional.
19. ***Salariul*** reprezintă contravaloarea muncii prestate de către salariat, pentru şi în subordinea angajatorului său.

---

[1] *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005.
[2] Ibidem.
[3] Codul muncii, art. 10.

II. Întrebări

1. Care este obiectul dreptului muncii?
2. Care este metoda de reglementare în dreptul muncii?
3. Indicați caracterele juridice ale normelor de dreptul muncii
4. Care sunt izvoarele specifice dreptului muncii?
5. Enumerați și analizați principiile specifice dreptului muncii
6. Precizați care este raportul dintre contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și lege.

Obiectul dreptului muncii trebuie deosebit de obiectul contractului individual de muncă, care, ca și în cazul obiectului actului juridic civil [1], este dat de conduita părților. Astfel, obiectul contractului individual de muncă trebuie să fie licit, posibil, determinat sau determinabil.

III. Studii de caz

1. *X și Y se prezintă la un interviu în vederea angajării, organizat de unitatea U. X, în urma concursului la care participă, obține un punctaj mai mare decât Y. Cu toate acestea, U decide sa-l angajeze pe Y, datorită faptului că X este însărcinată, iar eventualele sale absențe de la locul de muncă ar constitui un inconvenient pentru angajator.*

a. Este legală măsura dispusă de unitatea U?

2. *A este angajat al unității U. Pentru a preîntâmpina concedierea lui A pentru motive ce țin de persoana salariatului, în temeiul art. 61 lit. a) Codul muncii (concediere pentru abateri disciplinare), U decide trecerea angajatului A pe un post inferior.*

a. Contravine această măsură principiului statuat în art. 5 din Codul muncii?

3. *A este salariat al unității U. Datorită unor dificultăți economice pe care le întâmpină, unitatea U îi interzice lui A să își desfășoare activitatea în ture și să facă gărzi conform dispozițiilor legale. Datorită acestui fapt, s-a adus o atingere drepturilor salariale ale lui A.*

a. Este legală măsura dispusă de unitate?
b. Are incidență în acest caz principiul bunei-credințe?

[1] Pentru detalii a se vedea *Gabriel Boroi*, Drept civil. Partea generală. Persoanele, ediția a 3-a, revizuită și adăugită, Editura Hamangiu, București, 2008, p. 233 și urm.

BCU IAȘI - UNIVERSITY LIBRARY

Aide-mémoire

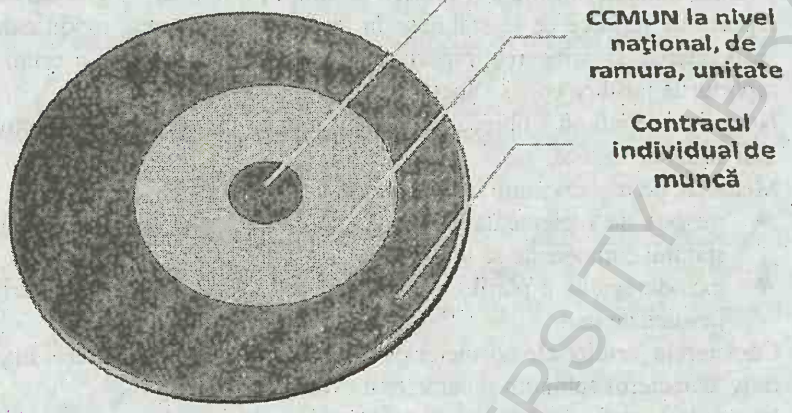
- ✓ Dreptul muncii constituie o ramură de drept privat, care reglementează raporturile juridice ce se stabilesc în legătură cu naşterea, modificarea, suspendarea şi stingerea raporturilor juridice de muncă, precum şi raporturile juridice conexe acestora.
- ✓ Nu trebuie confundat obiectul dreptului muncii cu obiectul contractului individual de muncă.
- ✓ Metodele de reglementare în dreptul muncii sunt:
  - metoda de reglementare directă: normele emană de la autorităţile statului competente să le edicteze
  - metoda egalităţii părţilor: rezultat al negocierii părţilor raporturilor juridice de muncă
- ✓ Caracterele juridice ale normelor de dreptul muncii sunt caracterul imperativ, caracterul autonom şi caracterul evolutiv.
- ✓ Izvoarele specifice interne sunt contractele colective de muncă, regulamentele interioare, statutele profesionale sau disciplinare şi contractele colective de muncă.
- ✓ Izvoarele internaţionale sunt Convenţiile şi Recomandările, OIM, Declaraţiile ONU, iar la nivel regional, european, acestea sunt Regulamentele şi Directivele UE în domeniul dreptului muncii.

Principiile fundamentale ale dreptului muncii sunt:

- Neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii
- Interzicerea muncii forţate
- Nediscriminarea şi egalitatea de tratament
- Protecţia şi garantarea drepturilor salariaţilor
- Libertatea de asociere
- Principiul consensualităţii şi a bunei-credinţe
- Protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate

- ✓ În conformitate cu prevederile art. 11 şi 238 din Codul muncii, ale art. 8 din Legea nr. 130/1996, precum şi ale art. 101 şi 102 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional (CCMUN) pe 2007-2010, drepturile stabilite în CIM nu pot fi decât cel puţin egale şi nu inferioare celor stabilite prin lege şi CCMUN.

BCU IASI



În consecință, contractele individuale de muncă pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel superior celor stabilite prin contracte colective de muncă și prin Codul muncii.

IV. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminița*, Dreptul muncii, Editura All Beck, București, 2005;
2. *Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Cazan Oana,* Codul muncii Comentariu pe articole, Editura C.H. Beck, București, 2007;
3. *Blanpain Roger*, European Labour Law, twelfth revised edition, Editura Wolters Kluwer, Netherlands, 2010;
4. *Fuerea Augustin*, Manualul Uniunii Europene, Editura Universul Juridic, București, 2006;
5. *Niță Dan, Dragomir Eduard*, Tratatul de la Lisabona, Editura Nomina Lex, București, 2009;
6. *Niță Dan, Dragomir Eduard*, Instituțiile Uniunii Europene, Editura Nomina Lex, București, 2010;
7. *Niță Dan, Dragomir Eduard*, Cetățenia europeană, Editura Nomina Lex, București, 2010;
8. *Popescu Andrei*, Dreptul internațional și european al muncii – master, Editura CH. Beck, București, 2008;
9. *Ștefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Wolters Kluwer, București, 2010;
10. *Țiclea Alexandru*, Codul muncii comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. I, Editura Universul Juridic, București, 2008.
11. *Voiculescu Nicolae*, Drept comunitar al muncii, Editura Wolters Kluwer, București, 2009.

BCU IASI UNIVERSITY LIBRARY

Legislaţie:

a) internă

- Constituţia României,
- Codul muncii, art. 11 şi 238 alin. (2)
- Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (M.Of. nr. 184/19.5.1998)
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010

b) internaţională

- Tratatele constitutive ale UE
- Directivele UE la http://www.europa.eu
- Cartea verde asupra evoluţiei dreptului muncii COM (2007) 627 final, 24.10.2007
- Declaraţia Universală a Drepturilor Omului (Organizaţia Naţiunilor Unite)
- Carta socială europeană 1961 şi cea revizuită (1996) Consiliul Europei
- Directiva 76/207/CEE privind punerea în practică a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ce priveşte accesul la locuri de muncă şi formare profesională
  - Convenţia europeană a drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale
  - Convenţia europeană privind statutul juridic al lucrătorului migrant
  - Codul european de securitate socială
  - Convenţia europeană de securitate socială
  - Carta UE a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor (1989)

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 5
Raportul juridic de muncă

I. Terminologie

1. ***Raportul juridic*** este acea relație socială reglementată de o normă de drept.[1]
2. ***Raportul juridc de muncă*** – relația socială reglementată prin norme de drept ce se naște între o persoană fizică, pe de o parte și, de regulă, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către prima persoană în folosul celeilalte, care se obligă, la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective. Raportul juridic de muncă există: în cazul persoanelor care sunt parte într-un contract individual de muncă; al militarilor profesioniști; în situația celor care prestează munca în cadrul cooperativelor meșteșugărești. [2]
3. ***Funcționarul public*** este persoana numită într-o funcție publică. [3]
4. ***Funcția publică*** constituie ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de lege, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome. Sfera funcțiilor publice se stabilește prin intermediul unui act normativ, neputând fi extinsă pe calea interpretării. [4]
5. ***Funcția de demnitate publică*** este acea funcție care se ocupă prin mandat obținut direct, prin alegeri organizate, direct sau indirect, prin numire potrivit legii. [5]
6. ***Dialogul social*** este acel tip de dialog ce se poartă între patronate și sindicate, respectiv între reprezentanții salariaților și cei ai angajatorilor, fie între aceștia și reprezentanții autorităților publice. Aceste asociații poartă denumirea de parteneri sociali.
7. ***Sindicatele*** sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial [6]. Scopul lor este acela de promovare și ocrotire a drepturilor membrilor săi.
8. ***Patronatele*** sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

---

[1] *Gheorghe Beleiu*, Drept civil român, ediția a 10-a, revizuită și adăugită de *Marian Nicolae*, *Petrică Trușcă*, Editura Universul Juridic, București, 2005, p. 63.

[2] *Șerban Beligrădeanu*, *Ion Traian Ștefănescu*, Dicționar de drept al muncii, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 135.

[3] *Ion Traian Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 22.

[4] Ibidem.

[5] Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice publicată în M.Of. nr. 762/9.11.2009), art. 1 anexa IX.

[6] *Alexandru Athanasiu*, *Luminița Dima*, Dreptul muncii, Editura All Beck, București, 2005, p. 254.

Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau alte structuri asociative. [1]

9. ***Formarea profesională*** are drept scop principal fie oferirea unei calificări salariaților, fie perfecționarea acestora. Codul muncii nu definește formarea profesională, însă stabilește care sunt obiectivele sale [2]:
   a) Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă
   b) Obținerea unei calificări profesionale
   c) Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază Reconversia profesională determinată de restructrări socio-economice
   d) Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procese moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale
   e) Prevenirea riscului șomajului
10. ***Activitate independentă***: orice activitate desfășurată cu regularitate de o persoană fizică, alta decât o activitate dependentă.

II. Întrebări

1. Ce categorii de raporturi juridice se supun reglementărilor din dreptul muncii?
2. Ce raporturi juridice nu pot fi considerate raporturi juridice de muncă?
3. Indicați elementele care diferențiază raportul individual de muncă de convenția civilă de pestări servicii.

Aide-mémoire

- ✓ Raportul juridic de muncă este relația socială reglementată prin norme de drept ce se naște între o persoană fizică, pe de o parte și, de regulă, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către prima persoană în folosul celeilalte, care se obligă la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective
- ✓ Munca poate fi prestată → În cadrul unor raporturi juridice de muncă
  → În afara unor raporturi juridice de muncă
- ✓ Activitățile independente și profesiile liberale nu fac parte din categoria raporturilor juridice de muncă. Nu se includ în sfera raporturilor juridice de muncă nici munca voluntară, munca desfășurată în baza unor obligații legale (de natură administrativă sau penal-execuțională), munca prestată în cadrul unui raport juridic civil, munca desfășurată în cadrul

[1] Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, art. 231.
[2] Codul muncii, art. 188.

unui raport juridic comercial, munca desfăşurată în cadrul unui raport juridic societar.

- ✓ Profesiile liberale sunt reglementate în mod expres de lege.
- ✓ Sfera raporturilor juridice de muncă include:
  - ◆ Raporturile juridice născute în baza încheierii contractului individual de muncă
  - ◆ Raporturile de muncă ale magistraţilor
  - ◆ Raporturile de muncă (de serviciu) ale funcţionarilor publici [1]
  - ◆ Raporturile juridice asimilate raporturilor de muncă: persoanele care deţin demnităţi publice, membrii cooperatori, cadrele militare, membrii Corpului diplomatic şi consular.
  - ◆ Raporturile juridice conexe raporturilor de muncă:
    - ▪ Raporturile legate de înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor şi a celor referitoare la desfăşurarea dialogului social.
    - ▪ Raporturile privind formarea profesională a lucrătorilor
    - ▪ Raporturile privind controlul raporturilor de muncă, înfiinţarea şi funcţionarea inspecţiei muncii.
    - ▪ Raporturile privind asigurarea sănătăţii şi securităţii muncii
    - ▪ Raporturile privind soluţionarea conflictelor de muncă şi jurisdicţia muncii.

III. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminiţa*, Dreptul muncii, Editura All Beck, Bucureşti, 2005;
2. *Beleiu Gheorghe*, Drept civil român, ediţia a X-a, revizuită şi adăugită de *Marian Nicolae, Petrică Truşcă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2005;
3. *Beligrădeanu Şerban*, Natura raportului juridic de muncă al magistraţilor, în Revista Dreptul, nr. 7/2003;
4. *Beligrădeanu Şerban, Ştefănescu Ion Traian*, Dicţionar de drept al muncii, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997;
5. *Beligrădeanu Şerban, Ştefănescu Ion Traian*, Răspunderea civilă recirpocă îmtre părţile raportului – contractual - de serviciu al funcţionarului public, în Revista Dreptul nr. 4/2009;
6. *Hanga Vladimir*, Mic dicţionar juridic, ediţia a 2-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005;
7. *Ştefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 22;
8. *Tănăsescu Elena Simina*, Comentariu la Decizia 275/2002 a Curţii Constituţionale, în Revista Juridica nr. 4/2003;

[1] A se vedea Decizia nr. 14/2008 a Secţiilor reunite ale I.C.C.J. din 18 februarie 2008 şi Cauza nr. 71/1993 Van Poucke , Curtea de Justiţie a Uniunii Europene.

9. *Ţiclea Alexandru*, Tratat de dreptul muncii, ediţia a 2-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007.

Legislaţie

1. Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, art. 231
2. Legea-cadru nr. 330/2009, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice publicată în M.Of. nr. 762/9.11.2009
3. Legea nr 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare, publicată în M.Of. nr. 500/3.06.2004, art 3 alin. (1)
4. Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în M.Of. nr. 927/23.12.2003, cu modificările şi completările ulterioare, art 7 pct. 1
5. Legea nr. 195/2001, legea voluntariatului, republicată în M.Of. nr. 276/25.04.2007

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Partea a II-a
Contractul individual de muncă

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 6
Încheierea contractului individual de muncă

I. Terminologie

1. ***Contractul individual de muncă*** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii, denumită salariu. [1]
2. ***Contract sinalagmatic*** este contract în temeiul căruia se nasc drepturi şi obligaţii în favoarea, respectiv, în sarcina ambelor părţi. Obligaţiile asumate de părţi sunt reciproce şi interdependente.
3. ***Contract cu titlu oneros*** reprezintă acel tip de contract în temeiul căruia fiecare dintre părţi urmăreşte procurarea unui avantaj material.
4. ***Contract comutativ*** este contractul în baza căruia atât existenţa cât şi întinderea prestaţiilor pe care părţile sunt ţinute să le îndeplinească sunt cunoscute încă din momentul încheierii contractului. [2]
5. ***Contract intuitu personae*** este contractul în cadrul căruia fiecare din părţi îşi exprimă acordul la încheierea contractului în considerarea calităţilor cocontractantului lor. [3]
6. ***Raportul de subordonare*** este caracteristic relaţiei dintre angajator şi salariat; presupune existenţa prerogativei de direcţie (organizatorică), de control şi de sancţionare(disciplinară) a angajatorului [4].
7. ***Capacitatea de folosinţă a persoanei fizice*** constituie aptitudinea, generală şi abstractă, a omului, de a avea drepturi şi obligaţii [5].
8. ***Capacitatea de exerciţiu a persoanei fizice*** constituie aptitudinea omului de a-şi exercita drepturile civile şi de a-şi îndeplini obligaţiile civile, prin încheierea de acte juridice civile.[6]
9. ***Capacitatea civilă a persoanei juridice*** „este aptitudinea subiectului colectiv de drept civil de a avea drepturi şi obligaţii"[7]; societatea comercială dobândeşte personalitate juridică din momentul înregistrării în Registrul comer-

---

[1] Art. 10 din Codul muncii.

[2] Pentru detalii, a se vedea *Constantin Stătescu, Corneliu Bîrsan*, Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor, ediţia a 9-a, revizuită şi adăugită, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 31.

[3] *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 25.

[4] Pentru detalii, a se vedea *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 28.

[5] Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice şi persoanele juridice, publicat în B.Of. nr. 8/30.01.1954, art. 5 alin. (2).

[6] Ibidem, art. 5 alin. (3).

[7] *Gheorghe Beleiu*, Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil, ediţia a 10-a, revăzută şi adăugită de *Marian Nicolae* şi *Petrică Truşcă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2005, p. 74.

ţului; aceasta nu poate avea decât acele drepturi şi obligaţii ce corespund scopului pentru care a fost înfiinţată, scop ce poate fi precizat în lege, statut sau în contractul de societate. [1]

10. ***Consimţământul*** constă în exteriorizarea voinţei de a încheia un anumit act juridic.
11. ***Obiectul contractului*** este reprezentat de conduita părţilor, respectiv „acţiunile şi inacţiunile la care părţile sunt îndreptăţite sau de care sunt ţinute". [2]
12. ***Cauza*** este dată de scopul prefigurat şi urmărit de părţi la momentul încheierii actului juridic.
13. ***Funcţia*** „este activitatea desfăşurată de o persoană într-o ierarhie funcţională de conducere sau de execuţie." [3]
14. ***Concursul*** reprezintă „modalitatea verificării aptitudinilor şi pregătirii profesionale, ce constituie de regulă o condiţie *sine qua non* a încadrării în muncă ori a avansării pentru personalul salariat din autorităţile şi instituţiile publice sau al unor regii autonome cu specific deosebit". [4]
15. ***Examenul*** este modalitatea de verificare a aptitudinilor şi pregătirii profesionale; reprezintă o varietate a concursului; specificul examenului este dat de faptul că în cazul acestuia, se prezintă un singur candidat în vederea ocupării unui post determinat.
16. ***Perioda de probă*** constituie intervalul de timp în care este testată pregătirea profesională a salariatului, precum şi capacităţile sale, în vederea verificării compatibilităţii sale cu postul ce îl ocupă; pe parcursul sau la sfârşitul perioadei de probă, oricare din părţi poate denunţa unilateral contractul, prin intermediul unei notificări scrise. [5]
17. ***Examenul medical*** este o „condiţie legală obligatorie, prealabilă încheierii sau modificării contractului individual de muncă" [6]. Certificatul medical, obţinut în urma efectuării examenului, are drept scop stabilirea aptitudinii unei persoane de a presta munca la care se obligă prin încheierea contractului individual de muncă. Existenţa certificatului reprezintă o condiţie de validitate a contractului individual de muncă. În lipsa sa, contractul este lovit de nulitate. Totuşi, acesta poate fi validat dacă salariatul prezintă certificatul medical din care rezultă ca este apt pentru muncă. [7]
18. ***Conţinutul legal al contractului individual de muncă*** constituie totalitatea drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, prevăzute de legislaţia muncii.

---

[1] Pentru detalii, a se vedea *Stanciu D. Cărpenaru*, Tratat de drept comercial român, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 208.
[2] *Gheorghe Beleiu*, op cit., p. 168.
[3] *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 61.
[4] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 35.
[5] Codul muncii, art. 31 alin. (4^1).
[6] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 68.
[7] Codul muncii, art. 27 alin. (3).

19. ***Conținutul negociat*** „este reprezentat de drepturile și obligațiile stabilite prin acordul părților , cu respectarea dispozițiilor legale și ale contractelor colective de muncă aplicabile." [1]
20. ***Clauzele generale*** sunt acele clauze care trebuie inserate în mod obligatoriu în conținutul contractului individual de muncă.
21. ***Clauzele fundamentale*** sunt acele clauze care nu pot face obiectul negocierii părților. Acestea sunt prevăzute în Codul muncii, iar părțile nu pot deroga de la ele.
22. ***Clauza de neconcurență*** este acea clauză prin care salariatul este obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență. [2]
23. ***Clauza de mobilitate*** e acea clauză asupra căreia părțile convin, având în vedere specificul muncii prestate de salariat, și care constă în faptul că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. [3]
24. ***Clauza de confidențialitate*** reprezintă clauza prin intermediul căreia părțile convin ca pe parcursul și după încetarea contractului individual de muncă să nu transmită informații confidențiale de care au luat cunoștință pe parcursul executării contractului.
25. ***Felul muncii*** este dat de funcția, profesia sau meseria exercitată de salariat. [4]
26. ***Munca prin agent de muncă temporară*** se bazează pe încheierea unui contract individual de muncă, ale cărui trăsături caracteristice relevante sunt durata maximă determinată prin lege, fiind vorba despre un contract pe durată determinată încheiat pentru prestarea temporară a unei munci, și situația angajatului, care se află la dispoziția angajatorului între două misiuni de muncă.
27. ***Salariatul temporar*** este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.
28. ***Agentul de muncă temporară*** este reprezentat de societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului [5].
29. ***Utilizatorul***, potrivit art. 87 alin. (4) din Codul muncii, este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar

---

[1] *Alexandru Athanasiu, Luminița Dima*, op. cit., p. 56.
[2] Codul muncii, art. 21 alin. (1).
[3] Codul muncii, art. 25.
[4] Codul muncii, art. 26 alin. (1).
[5] Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporară, publicată în M.Of. nr. 589/1.07.2004.

pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar. Între prestatorul de muncă (salariatul temporar) şi utilizator (beneficiarul prestaţiei de muncă) nu se naşte un raport juridic contractual. Cu toate acestea, între ei există o anumită legatură juridică *ex lege,* şi pot fi identificate unele caracteristici ale relaţiei de muncă [1]. Aceasta legătură juridică este dată de prevederile Codului muncii care instituie anumite obligaţii în sarcina utilizatorului, similare angajatorului dintr-un contract de muncă.

30. ***Munca la domiciliu*** reprezintă activitatea care este prestată de salariaţi la domiciliul lor, aceştia stabilindu-şi singuri programul de lucru, angajatorul fiind în drept să îi verifice în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.
31. ***Munca cu timp parţial*** reprezintă activitatea prestată de salariatul cu fracţiune de normă, al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, e inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă.
32. ***Străinul*** este persoana care nu are cetăţenia română sau cetăţenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European; [2]
33. ***Apatridul*** este străinul care nu are cetăţenia niciunui stat; [3]
34. ***Rezident*** este străinul titular al unui permis de şedere temporară sau al unei cărţi de rezidenţă. [4]
35. ***Rezidentul permanent*** este străinul titular al unui permis de şedere permanentă sau al unei cărţi de rezidenţă permanentă. [5]
36. ***Sponsorul*** este străinul cu şedere legală pe teritoriul României, care depune cerere pentru reîntregirea familiei. [6]
37. ***Centrul Naţional de Vize*** reprezintă structura specializată în cadrul Direcţiei generale afaceri consulare din Ministerul Afacerilor Externe, care contribuie la stabilirea şi realizarea politicii naţionale de vize a României, împreună cu celelalte instituţii din administraţia publică centrală, potrivit competenţelor stabilite prin lege; [7]
38. ***Viza*** constituie autorizaţia, materializată prin aplicarea unui colant sau a unei ştampile pe un document de trecere a frontierei de stat valabil, care permite străinului supus acestei obligativităţi să se prezinte la un punct de trecere a frontierei pentru a solicita tranzitul sau şederea temporară pentru o perioadă determinată. [8]

---

[1] Revista Tribuna Economică nr. 14, 4 aprilie 2007, jurist *Horaţiu Sasu*, Contractul de muncă temporară-unele reglementări, p. 40.

[2] O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în M.Of. nr. 421/5.06.2008, art. 2 lit. a).

[3] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. b).

[4] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. c).

[5] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. d).

[6] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. e).

[7] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. f).

[8] O.U.G. O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. g).

39. ***Viza de tranzit aeroportuar*** reprezintă autorizația acordată de misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României, care permite străinului să treacă prin zona internațională de tranzit a unui aeroport român, fără a intra pe teritoriul statului român, cu ocazia unei escale sau a unui transfer între două tronsoane ale unui zbor internațional; [1]
40. ***Dreptul de ședere*** este dreptul acordat străinului de către autoritățile competente, de a rămâne pe teritoriul României pentru o perioadă determinată, în condițiile legii; [2]
41. ***Permisul de ședere*** reprezintă documentul de identitate care se eliberează de către Oficiul Român pentru Imigrări, în condițiile legii, străinului căruia i se prelungește dreptul de ședere în România sau celui căruia i se acordă dreptul de ședere permanentă, după caz; [3]
42. ***Permisul de ședere în scop de muncă*** este documentul de identitate care se eliberează străinului de către Oficiul Român pentru Imigrări, în condițiile legii, și atestă dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul României; [4]
43. ***Căsătoria de conveniență*** este căsătoria încheiată cu singurul scop de a eluda condițiile de intrare și ședere a străinilor și de a obține dreptul de ședere pe teritoriul României; [5]
44. ***Interviul*** constituie discuția purtată de un reprezentant al autorităților române cu persoană care solicită acordarea vizei române sau prelungirea dreptului de ședere în scopul obținerii de informații suplimentare cu privire la datele înscrise în cererile formulate, motivele deplasării și șederii în România și veridicitatea documentelor prezentate; [6]
45. ***Ofițerul de interviu*** este lucrătorul din cadrul Oficiului Român pentru Imigrări, cu atribuții în constatarea existenței elementelor căsătoriei de conveniență; [7]
46. ***Cercetătorul*** este străinul, titular al unei diplome de absolvire a unor studii superioare de natură să îi permită accesul la programe de doctorat și care este acceptat de o unitate de cercetare-dezvoltare să desfășoare activități de cercetare științifică în cadrul unui proiect. [8]

II. Decizii ale Curții Constituționale

Curtea Constituțională a fost sesizată cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și ale art. 276 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003.

În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul acesteia susține ca dispozițiile art. 16 alin. (1) și ale art. 276 alin. (1) lit. d) din Codul muncii contravin

---

[1] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. h).
[2] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. i).
[3] O.U.G. nr. 194/2002, art.2 lit. j).
[4] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. k).
[5] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. l).
[6] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. m).
[7] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. n).
[8] O.U.G. nr. 194/2002, art. 2 lit. o).

prevederilor art. 41 şi ale art. 135 alin. (2) din Constituţie, deoarece instituie pentru angajatori obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă. Apreciază că se îngrădeşte dreptul la muncă al cetăţenilor, se creează disconfort şi o serie de dificultăţi angajatorului, pus în situaţia să încheie contractul de muncă în prima zi în care salariatul se prezintă la muncă.

Ulterior sesizării Curţii Constituţionale cu excepţia de neconstituţionalitate, Legea nr. 53/2003 a fost modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005, prilej cu care textul art. 16 alin. (1) a fost completat, în timp ce dispoziţiile art. 276 alin. (1) lit. d) are, au fost preluate cu un conţinut asemănător în cuprinsul art. 276 alin. (1) lit. e). Curtea Constituţională s-a pronunţat asupra constituţionalităţii acestor dispoziţii legale, în noua redactare, întrucât soluţia legislativă a fost aceeaşi cu cea anterioară modificării.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea Constituţională a constatat că desfăşurarea raporturilor juridice de muncă se efectuează în condiţii anume reglementate, în deplină cunoştinţă a drepturilor şi îndatoririlor părţilor. Siguranţa şi stabilitatea acestor raporturi prezintă interes general pentru întreaga societate şi interes particular atât pentru angajatori, cât şi pentru salariaţi. Un rol deosebit de important pentru asigurarea acestor cerinţe îl reprezintă contractul individual de muncă. Contractul individual de muncă este convenţia prin care se materializează voinţa angajatorului şi a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenţie, negociată şi liber-consimţită, sunt prevăzute, în limite stabilite de legislaţie şi de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoaşterea condiţiilor de desfăşurare şi încetare a raportului de muncă, drepturile, obligaţiile şi răspunderile ambelor părţi. Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părţile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură şi-a îndeplinit obligaţiile oricare din părţi, ce poate revendica şi ce răspunderi are, chiar şi în cadrul soluţionării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raportului de muncă şi în formă scrisă, este în interesul ambelor părţi. Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existenţa contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură şi cunoaşterea şi exercitarea obligaţiilor legale ce le revin celor care folosesc forţă de muncă salariată. Prevederea obligaţiei încheierii contractului individual de muncă, în formă scrisă, precum şi sancţionarea neîndeplinirii acestei obligaţii legale nu îngrădesc în niciun fel exerciţiul dreptului la muncă şi, cu atât mai puţin, libertatea comerţului.

În consecinţă, Curtea Constituţională a respins excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi ale art. 276 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003.

(*D.C.C. nr. 448/2005, D.C.C. nr. 655/2006, D.C.C. nr. 265/2007, D.C.C. nr. 358/2007, D.C.C. nr. 418/2007*)

III. Întrebări

1. Care sunt trăsăturile contractului individual de muncă?
2. Delimitați contractul individual de muncă de contractul de antrepriză, contractul de mandat, contractul colectiv de muncă.
3. Ce presupune din punct de vedere juridic existența raportului de subordonare?
4. Care sunt condițiile necesare pentru încheierea valabilă a unui contract de muncă?
5. Ce sancțiuni pot interveni în cazul nerespectării condițiilor cerute de lege pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă?
6. Este întotdeauna obligatorie verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei care urmează să se încadreze în muncă prin examen sau concurs? Care este diferența dintre examen și concurs?
7. De către cine poate fi constatată nulitatea contractului individual de muncă?
8. Care sunt diferențele și asemănările dintre confirmarea și validarea contractului individual de muncă? Până la ce moment poate opera confirmarea, respectiv validarea actului?
9. În ce constă obligația de informare a angajatorului? Ce sancțiune intervine în cazul nerespectării acestei obligații?
10. Poate fi considerată necesitatea încheierii în forma scrisă a contractului de muncă o condiție de validitate a acestuia, având în vedere consacrarea principiului consensualității și al bunei-credințe în art. 8 din Codul muncii?
11. Care sunt sancțiunile ce pot interveni în cazul în care contractul individual de muncă nu este încheiat în formă scrisă? Cui îi revine această obligație?
12. Trebuie înregistrat contractul individual de muncă? Dacă da, care sunt formalitățile necesare? Cui îi revine această sarcină?
13. Care este scopul perioadei de probă și pe ce durată se poate dispune?
14. Este necesară motivarea deciziei de a pune capăt contractului individual de muncă pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă? Argumentați.
15. În ce cazuri există posibilitatea încheierii unui contract pe perioadă determinată? Care este durata maximă a unui contract pe perioadă determinată? Există posibilitatea prelungirii acestei durate maxime?
16. Ce cuprinde conținutul legal al contractului individual de muncă? Dar conținutul negociat?
17. Care este diferența dintre obligația respectării secretului de serviciu și clauza de confidențialitate?
18. Care sunt condițiile ce trebuie respectate în cazul inserării în contractul individual de muncă a unei clauze de neconcurență și ce este aceasta?
19. Care sunt caracteristicile muncii prin agent de muncă temporară? Ce contracte se încheie în această situație?
20. Ce este și ce condiții trebuie îndeplinite pentru inserarea într-un contract individual de muncă a clauzei de mobilitate?
21. Identificați care sunt deosebirile dintre diferitele tipuri de contracte individuale de muncă (pe durată determinată, nedeterminată, cu timp parțial, cu munca la domiciliu, muncă prin agent de muncă temporară)

IV. Analize comparative

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
Părți	• **Salariatul** Codul muncii nu definește noțiunea de salariat, dar din definiția dată contractului de muncă se poate extrage definiția noțiunii de **„salariat"**: *persoana fizică ce se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații, denumită salariu.* • **Angajatorul** Acesta poate fi persoană fizică sau persoană juridică.	• **Patron** sau **mai mulți patroni** prin organizația patronală • **Mai mulți salariați**, reprezentați prin sindicate ori reprezentanți aleși (în alt mod prevăzut de lege) *Niciodată un salariat nu poate fi singur parte într-un CCMUN.*	• **Antreprenor:** persoana care se obligă să execute pe riscul său și în mod independent o lucrare • **Client:** beneficiarul lucrării	• **Mandatar:** persoana care se obligă să încheie unul sau mai multe acte juridice pe seama unei alte persoane • **Mandant:** persoana care dă împuternicirea și care va fi reprezentată De regulă, mandatarul este ***reprezentantul mandantului***, pe când salariatul/antreprenorul nu au calitatea de reprezentant.
Natura contractului	***Contract intuitu personae***		***Contract intuitu personae***	
Obiect	Este reprezentat de: - prestarea muncii de către salariat - plata salariului de către angajator (*prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu*)	Este o convenție prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. => CCMUN cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de munca prevăzute de legislația în vigoare precum și cele convenite în procesul de negociere	Obiectul contractului: o executarea de lucrări/prestarea de servicii o plata prețului Salariul se plătește după cantitatea și calitatea muncii, pe când în cazul antreprizei se plătește rezultatul muncii antreprenorului, predat clientului.	Principala deosebire de CIM constă în aceea că mandatul are ca obiect (principal) **încheierea de acte juridice cu terții *în numele și pe seama mandantului***, în timp ce CIM și contractul de antrepriză au ca obiect *acte sau fapte materiale și intelectuale* prestate pentru cealaltă parte contractantă.

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
Poziția părților	Între părți există un **raport de subordonare** a salariatului față de angajator, care se concretizează în 3 elemente: ❖ puterea de direcționare ❖ puterea de supraveghere și control ❖ puterea de sancționare Angajatorul are dreptul *să dea dispoziții* (ordine de serviciu) salariatului și *să controleze îndeplinirea* de către acesta a obligațiilor ce îi revin. Subordonarea are 2 laturi: ➢ dreptul angajatorului de a determina conținutul obligațiilor salariatului ➢ puterea acestuia de a organiza modul de executare a obligațiilor de către salariat Mai detaliat, drepturile angajatorului sunt: ▪ de a stabili programul și locul de muncă ▪ de a îndruma salariatul în executarea obligațiilor contractuale ▪ de a fixa regimul de lucru (programul și orarul de lucru) și regulile de disciplină	Încheierea CCM are la bază principiul negocierii și părțile se află pe poziție de egalitate juridică.	Fiind vorba de încheierea unui contract civil, părțile se află pe poziții de **egalitate** juridică.	Fiind vorba de încheierea unui contract civil, părțile se află pe poziții de **egalitate** juridică.

PUBLIC CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
Drepturi și obligații	SALARIATUL Principalele *drepturi* ale salariatului: a) dreptul la **salarizare** pentru munca depusă; b) dreptul la **repaus** zilnic și săptămânal; c) dreptul la **concediu de odihnă** anual; d) dreptul la **egalitate** de șanse și de tratament; e) dreptul la **demnitate** în muncă; f) dreptul la **securitate și sănătate** în muncă; g) dreptul la **acces la formarea profesională;** h) dreptul la **informare și consultare;** i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; j) dreptul la **protecție în caz de concediere;** k) dreptul la **negociere** colectivă și individuală; l) dreptul de a participa la acțiuni colective; m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.	CCMUN reglementează drepturi și obligații ale salariaților și angajatorilor în următoarele domenii: ✓ *Timpul de muncă* ✓ *Sănătate și securitate în muncă* ✓ *Salarizarea și alte drepturi bănești* ✓ *Concedii și zile libere* ✓ *Formarea profesionala* ✓ *CIM* CCMUN trebuie să respecte nivelul minim al drepturilor prevăzute de lege, părțile putând negocia drepturi în plus sau putând lărgi drepturile minime prevăzute de lege.	ANTREPRENORUL: ▪ obligația de a executa lucrarea ▪ obligația de a o preda după finalizare ▪ obligația de a răspunde pentru viciile ascunse ale materialelor procurate de el și ale lucrării CLIENTUL: ❖ obligația de a recepționa și de a lua în primire lucrarea după terminarea ei integrală ❖ obligația de a plăti prețul stabilit	MANDATARUL: ➢ obligația de a executa mandatul ➢ obligația de a da socoteală ➢ dreptul de retenție (până la achitarea cheltuielilor) MANDANTUL: ▪ obligația de a dezdăuna mandatarul (restituirea cheltuielilor și suportarea pierderilor suferite de mandatar) ▪ obligația de a plăti remunerația

BCU "CAROL I" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
	Principalele ***obligații*** ale salariatului: a) obligația de a **realiza norma de muncă** sau, după caz, de **a îndeplini atribuțiile** ce îi revin conform fișei postului; b) obligația de a **respecta disciplina muncii;** c) obligația de a **respecta prevederile** cuprinse în regulamentul intern, în CCM aplicabil, precum și în CIM; d) obligația de **fidelitate** față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; e) obligația de a **respecta măsurile de securitate și sănătate** a muncii; f) obligația de a **respecta secretul de serviciu.** ANGAJATORUL: Principalele ***drepturi*** ale angajatorului: a) să stabilească **organizarea și funcționarea** unității; b) să stabilească **atribuțiile** corespunzătoare pentru fiecare salariat; c) să dea **dispoziții cu caracter obligatoriu** pentru salariat, sub rezerva legalității lor;			

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
	d) să exercite **controlul** asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; e) să **constate săvârșirea abaterilor disciplinare** și să **aplice sancțiunile** corespunzătoare. Principalele ***obligații*** ale angajatorului: a) să **informeze** salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; b) să **asigure** permanent **condițiile tehnice și organizatorice;** c) să **acorde salariaților toate drepturile** ce decurg din lege, din CCM aplicabil și din CIM; d) să **comunice** periodic salariaților **situația economică și financiară** a unității; e) **să se consulte cu sindicatul** sau, după caz, cu **reprezentanții salariaților** în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora; f) **să plătească toate contribuțiile și impozitele** aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;			

BCU "I. CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
	g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege; h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului; i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.			
Răspunderea	Răspunderea ❖ disciplinară ❖ patrimonială ❖ contravențională ❖ penală Stabilindu-se un **raport de prepușenie**, comitentul răspunde față de terți pentru faptele persoanei încadrate în muncă (prepus) în temeiul art. 1000 alin. (3) C.civ. În cazul răspunderii disciplinare, răspunderea este personală.	CCMUN este considerat **izvor de drept** și, prin urmare, aplicabil și **obligatoriu**, pe toată durata valabilității sale, patronilor și salariaților reprezentați la negocierea și încheierea lui, precum și salariaților care au fost încadrați în unitățile respective ulterior încheierii CCM. Sancțiunea nerespectării CCMUN: **sancțiunea nerespectării legii**.	Răspunderea antreprenorului: ↓ pentru **neexecutare** în caz de neexecutare culpabilă a lucrării antreprenorul răspunde față de client potrivit dreptului comun (daune-interese, obligarea la executarea lucrării sub sancțiunea plății daunelor cominatorii) ↓ pentru **viciile lucrării** vicii aparente – recepția lucrării din partea clientului fără obiecții și fără rezerve echivalează cu descărcarea antreprenorului vicii ascunse –răspunde în toate cazurile pt. viciile ascunse ale materialelor procurate de el și ale lucrării	Răspunderea mandatarului pentru **neexecutare** sau **executare necorespunzătoare:** va acoperi paguba întreagă suferită de mandant. Mandatarul *va da socoteală* mandantului și moștenitorilor acestuia de actele juridice încheiate în numele lor.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	CIM	CCMUN la nivel național 2007-2010	Contract de antrepriză	Contract de mandat
			Antreprenorul (care spre deosebire de salariat poate fi și comerciant) se bucură de **independență juridică** cât privește modul de executare a lucrării în conformitate cu comanda primită de la client. În virtutea acestei independente el este ***liber să încredințeze executarea efectivă a lucrării*** – sub îndrumarea sa nemijlocită, personală – unor lucrători, inclusiv subantreprenori. El organizează munca după aprecierea sa și o efectuează **pe propriul său risc.** Întrucât antreprenorul păstrează toată independența și între părțile contractante nu se creează un raport de subordonare (prepușenie), **clientul nu răspunde de pagubele cauzate** de antreprenor sau lucrătorii săi terți-lor și nici de **pagubele pe care le-ar putea suferi** antreprenorul sau lucrătorii din cauza accidentelor survenite în cursul executării lucrării.	

	CIM pe durată nedeterminată		CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
1.Părțile	**Angajatorul:** poate fi o persoană fizică sau juridică. **Salariatul este acea persoană fizică care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații, denumită salariu.**		Idem	**1. Angajatorul** **2. Lucrătorul cu fracțiune de normă:** salariatul a cărui durată normală a timpului de lucru este inferioară celei a unui lucrător cu normă întreagă.	Idem
2.Condiții generale și speciale la încheierea CIM	**Condiții generale**	**Condiții speciale**	Idem	Idem	Idem
	Angajatorul: poate fi orice persoană fizică sau juridică. → **persoana juridică** dobândește capacitatea de a încheia un CIM, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice. Persoana juridică încheie contractul de muncă prin organele sale, cărora li s-a conferit această competență potrivit legii sau actelor constitutive.	▪ **De studii Verificarea aptitudinilor prin concurs, examen, perioada de probă** ▪ **Examenul medical** ▪ **Avizul, autorizarea, atestarea** ▪ **Vechimea în muncă și specialitate**			

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată		CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
	→ **persoana fizică:** din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu. ***Salariatul:*** poate fi numai o persoană fizică Codul muncii stabilește regula potrivit căreia capacitatea de muncă se dobândește de la vârsta de 16 ani. **Excepție:** Persoana fizică poate încheia un CIM în calitate de salariat **la împlinirea vârstei de 15 ani** cu respectarea următoarelor condiții: 1. pentru activități potrivite cu dezvoltarea sa fizică , aptitudinile și cunoștințele sale 2. dacă prin prestarea muncii nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională				

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
	3. cu acordul părinților sau reprezentanților legali			
3. Forma contractului	Codul muncii prevede obligativitatea încheierii CIM în formă scrisă. Cu toate acestea, o atare prevedere nu constituie o condiție de validitate a CIM. Legislația muncii nu prevede expres sancțiunea nulității contractului în acest caz. În cazul în care CIM nu a fost încheiat în formă scrisă, **părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice mijloc de probă.**	CIM pe durată determinată trebuie să fie încheiat în formă scrisa. În caz contrar, se presupune că a fost încheiat pe perioadă nedeterminată.	Se încheie în mod obligatoriu în formă scrisă și trebuie să conțină în afara elementelor ce constituie obiect al obligației de informare: ☒ Durata muncii și repartizarea programului de lucru ☒ Condițiile în care se poate modifica programul de lucru ☒ Interdicția de a efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră → Dacă în contract nu sunt precizate aceste elemente, contractul se consideră încheiat cu normă întreagă	Se încheie în mod obligatoriu în forma scrisă și trebuie să conțină următoarele elemente: 1. **precizarea expresă că** salariatul lucrează la domiciliu 2. **programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a acestui control** 3. obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului a materiilor prime și a produselor finite.
4. Obiectul CIM	Obiectul CIM este format, în principal, de prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator.			

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parţial	CIM cu munca la domiciliu
Durata CIM	Este încheiat pe perioadă nedeterminată.	CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat **pe o perioadă mai mare de 24 de luni.** **→ dacă a fost încheiat pe o perioadă mai scurtă, el poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial cu acordul scris al părţilor numai înlăuntrul termenului de 24 de luni şi de cel mult 2 ori consecutiv.** ***Excepţie:*** în cazul în care CIM e încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui CIM este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au det. suspendarea CIM al salariatului titular , indiferent dacă durata contractului depăşeşte sau nu 24 de luni.	Poate fi încheiat pe durată determinată sau nedeterminată	Idem

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
		- Părțile pot încheia cel mult 3 CIM pe durată determinată succesive fără a depăși termenul de 24 de luni de la data intrării în vigoare a primului din aceste contracte În mod excepțional, un CIM se poate încheia sau prelungi pe durata det. cu depășirea termenului maxim prevăzut de lege în următoarele situații: 1. CIM pe durată determinată e încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, **dacă intervine o noua cauză de suspendare a contractului acestuia** 2. un nou CIM este încheiat pentru executarea unor lucrări urgente, cu caracter excepțional		

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
		3. CIM pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului pt. o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.		
Perioada de probă	◘ **Pentru personalul de execuție:** 30 de zile calendaristice ◘ **Pentru cel de conducere:** 90 de zile calendaristice ◘ **Persoanele cu handicap:** minimum 45 de zile lucratoare ◘ **Absolvenți:** 6 luni ◘ **Muncitorii necalificați:** 5 zile lucrătoare	◘ **5 zile lucrătoare** pentru o durată a CIM mai mică de 3 luni ◘ **15 zile lucrătoare** pentru o durată a CIM cuprinsă între 3 și 6 luni ◘ **30 zile lucrătoare** pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni ◘ **45 de zile lucrătoare** în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a CIM mai mare de 6 luni	- (CIM pe durată nedeterminată)	- (CIM pe durată nedeterminată)

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
Cazurile de încheiere		Un CIM pe durată determinată nu poate fi încheiat decât **în cazurile expres prevăzute de lege:** 1. înlocuirea unui salariat al cărui CIM a fost suspendat, cu excepția situației în care acel salariat participa la greva. 2. creșterea temporară a activității angajatorului. 3. desfășurarea unor activități cu caracter sezonier 4. angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul etc.		
Drepturile și obligațiile salariatului	A. DREPTURI • Dreptul la salarizare pentru munca depusă • Dreptul la repaus zilnic și săptămânal • Dreptul la concediu de odihnă anual • Dreptul la egalitate de șanse și tratament • Dreptul la informare și consultare • Dreptul la protecție în caz de concediere	Idem	Idem	Idem

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
	B. OBLIGAȚII • Obligația de a respecta disciplina muncii • Obligația de fidelitate față de angajator • Obligația de a respecta secretul de serviciu			
Drepturile și obligațiile angajatorului	A. DREPTURI • Să stabilească organizarea și funcționarea unității • Să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în cond. legii și ale CCMUN aplicabil • Să dea dispoziții obligatorii pentru salariat sub rezerva legalității lor • Să execite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu • Să constate abaterile disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare B. OBLIGAȚII • Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă • Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă • Să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege și CCMUN aplicabil și CIM • Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal	Angajatorii sunt obligați să: • informeze salariații angajați cu CIM pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzător pregătirii lor profesionale • să asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu CIM pe perioadă nedeterminată	Idem	Idem
Salariul	Cel negociat de părți	-	Salariu proporțional cu munca depusă	Negociat de părți

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	CIM pe durată nedeterminată	CIM pe durată determinată	CIM cu timp parțial	CIM cu munca la domiciliu
Timpul de muncă Timpul de odihnă	Timpul normal de lucru este de 8h/zi, respectiv 40 de ore pe săptămână Timpul de odihnă: repausuri periodice, repaus la sfârșit de săptămână, zilele de sărbătoare, zile libere stabilite prin lege precum și concediile	-	Timpul de muncă trebuie să corespundă unei fracțiuni de normă de cel puțin 2h/zi, respectiv de cel puțin 10h/săptămână	Stabilit de părți.
ÎNCETARE	De drept, prin acordul părților, demisie, concediere (inclusiv concediere colectivă).	- expirarea duratei pentru care a fost încheiat - încetarea suspendării salariatului pe care îl inlocuiește salariatul cu CIM pe perioadă determinată - încetarea situației excepționale ce a determinat încheierea unui nou contract pe perioadă determinată - decesul salariatului	Idem în funcție de durata pentru care a fost încheiat contractul	Idem în funcție de durata pentru care a fost încheiat contractul

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	Clauza de neconcurență	Clauza de confidențialitate
Definiție	Salariatul este de acord cu limitarea libertății sale de a munci. → salariatul este obligat ca după încetarea CIM să nu presteze în interes propriu sau în interesul unui terț, o activitate ce se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său. → această clauză **e o componentă a obligației de fidelitate** (art. 21 Codul muncii)	Părțile convin ca pe toată durata contractului de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite prin regulement, CCMUN aplicabil sau CIM. Obligațiile părților sunt reciproce și interdependente. (art. 26 Codul muncii)
Condiții	**În CIM trebuie prevăzute în mod concret:** • activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului • trebuie prevăzut în CIM cuantumul indemnizației de neconcurență lunare • perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență • terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității • aria geografică în care salariatul poate fi în competiție cu angajatorul	**Este diferită de obligația legală a salariatului de a respecta secretul de serviciu.** - Clauza de neconfidențialitate intervine ca urmare a acordului părților. - În consecință, rolul acesteia este de a stabili pentru salariat obligații suplimentare pe care acesta e obligat să nu le divulge. - În cazul secretului de serviciu, aceste secrete sunt prevăzute în CCMUN aplicabil, regulamentul intern.
Indemnizația	Indemnizația de neconcurență lunară • nu este de natură salarială • se negociază • este de cel putin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare încetării contractului → daca durata contractului a fost mai mică de 6 luni: → din media veniturilor salariale cuvenite acestuia pe durata contractului	
Data de la care își produce efectele	Din momentul încetării CIM	Pe parcursul executării și după încetarea CIM

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	Clauza de neconcurență	Clauza de confidențialitate
Perioada în care își produce efectele	• Clauza de neconcurență își produce efectele pe o perioadă maximă de 2 ani de la data încetării CIM • Daca CIM a încetat de drept sau la inițiativa angajatorului (pentru motive ce nu țin de persoana salariatului), prevederile de mai sus nu sunt aplicabile.	
Limitări	Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.	
Sancțiuni	Nerespectarea clauzei de neconcurență cu vinovăție de către salariat poate conduce la: • restituirea indemnizației • plata de daune-interese pentru prejudiciul cauzat angajatorului	Obligarea celui în culpă la plata de daune-interese. Sancționarea disciplinară a salariatului.

BCU IAȘI ALEXANDRU IOAN CUZA UNIVERSITY LIBRARY

V. Studii de caz

1. *Orfelinatul X din Iaşi a anunţat, într-un cotidian de mare tiraj, scoaterea la concurs a unui post de psiholog. La concurs s-a prezentat un singur concurent, AB, psiholog. Dosarul concurentului în vârstă de 50 de ani a fost respins deoarece orfelinatul a constatat că acesta la vârsta de 30 de ani a fost condamnat pentru săvârşirea infracţiunii de act sexual cu un minor, prevăzută de art. 198 C.pen. AB a considerat măsura abuzivă şi s-a adresat instanţei de judecată cerând daune morale consistente.*

a. Ce va decide instanţa de judecată?

2. *Minorul AB, născut la data de 10.02.1989, a încheiat la data de 11.02.2004 un contract individual de muncă. Minorul a fost înfiat la data de 01.04.2001 de familia CD. Soţii CD au divorţat în anul 2003, minorul fiind încredinţat prin hotărâre judecătorească, spre creştere şi îngrijire soţiei, respectiv FD. Contractul de muncă a fost semnat în calitate de părinte, având în vedere hotărârea judecătorească, de către FD. Părinţii naturali ai minorului trăiesc.*

a. Este contractul valabil încheiat?
b. Este necesar în acest caz consimţământul părinţilor naturali ai copilului? Dar al tatălui adoptiv?
c. Dacă părinţii înfietori sunt puşi sub interdicţie judecătorească, cine trebuie să semneze contractul?

3. *AB doreşte să se angajeze ca bucătăreasă cu CIM la o familie vizitată de puţine persoane. Angajatorul refuză să încheie contractul în formă scrisă, pentru a evita plata contribuţiilor datorate potrivit legii.*

a. Ce prevederi legale sunt incidente în acest caz?
b. Ce măsuri pot fi luate împotriva angajatorului care refuză încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă?

4. *X. doreşte să se angajeze la societatea S, ce are ca obiect de activitate fabricarea de materiale textile.. La negocierea şi încheierea CIM doreşte să fie asistat de fratele său.*

a. Este legală cererea sa ?
b. Poate fi obligat tatăl său să încheie un contract de confidenţialitate cu societatea S? Dacă da, în ce temei şi în ce scop?

5. *X este de profesie lăcătuş într-o vopsitorie auto, unde i se acordă un spor de toxicitate. Acesta îşi schimbă locul de muncă, operând ca vânzător la aceeaşi unitate, unde nu mai beneficiază de sporul menţionat.*

a. Având în vedere că îşi schimbă locul şi condiţiile de muncă, este necesară eliberarea unui certificat medical care să ateste că este apt să presteze munca descrisă în fişa postului?

BCU IASI CENTRU UNIVERSITY LIBRARY

6. *AB este absolvent al unei instituții de învățământ superior. Acesta a fost încadrat la debutul în profesie de către unitatea U, prevăzându-se în contract o perioadă de probă de 6 luni. Angajatorul verificând pregătirea și aptitudinile angajatului, constată că acesta nu corespunde locului de muncă în care a fost angajat.*

a. Care sunt formalitățile pe care trebuie să le parcurgă angajatorul în vederea desfacerii contractului de muncă?
b. Care este durata termenului de preaviz în acest caz?
c. Este obligat angajatorul să își motiveze decizia luată?
d. Poate înceta contractul individual de muncă înainte de expirarea termenului de 6 luni?
e. În situația declanșării unui litigiu, ce va decide instanța de judecată?

7. *X, angajat al întreprinderii U (ce se ocupa cu fabricarea de materiale textile), a fost acționat în justiție de conducerea societății comerciale la care lucrase până în urmă cu 20 zile, cerându-i-se daune interese pentru nerespectarea clauzei de confidențialitate. În acțiunea formulată, reclamanta U a demonstrat că într-o emisiune radio, pârâtul arătase care este procesul de fabricare a materialelor, acest proces fiind secret. În contractul individual de muncă, era inserată o clauză de confidențialitate, încheiată în conformitate cu prevederile Codului muncii.*

a. Care este distincția dintre clauza de confidențialitate și obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu?
b. Ce prevederi trebuie să conțină clauza de confidențialitate, potrivit Codului muncii?
c. Ce va decide instanța de judecată?

8. *Unitatea U a angajat de 4 ori pe un post, în interiorul a 24 de luni, 2 angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată, fiecare perioadă fiind de 6 luni.*

a. A procedat legal societatea comercială având în vedere prevederile art 80 alin.(4) din Codul muncii ?

9. *Unitatea U, ce își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor, are mai mulți salariați, angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată, în vederea construirii unei autostrăzi. La data de 20.09.2010, aceste contracte urmează să înceteze de drept, în temeiul art. 82 alin. (1) din Codul muncii. Cu toate acestea, perioada ploioasă care a urmat a condus, datorită viiturilor, la degradarea compoziției asfaltului, creându-se gropi pe o porțiune mare a drumului. Prin urmare, lucrările de finalizare s-au prelungit cu un an. Constructorul a prelungit contractele de muncă peste termenul de 24 de luni.*

a. A procedat legal constructorul ?

10. *În urma absolvirii Facultății de limbi străine, AB a fost angajat traducător la unitatea U. În contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, părțile au omis să prevadă cuantumul salariului. La sfârșitul primei luni de lucru, AB solicită să fie plătit. U refuză să-i plătească acestuia salariul, arătând că în lipsa prevederii cuantumului salariului, contractul de muncă este lovit de nulitate.*

a. Care sunt condiţiile ce trebuie îndeplinite la încheierea contractului individual de muncă?
b. Lipsa prevederii cuantumului salariului în contractului individual de muncă atrage întotdeauna nulitatea acestui contract?

11. *Directorul unităţii bugetare E a organizat un concurs în vederea ocupării postului de referent. Concursul a fost desfăşurat în conformitate cu prevederile legale, şi în urma acestuia, a fost declarat admis candidatul Z, care a obţinut notă maximă. Cu toate acestea, Z nu s-a prezentat la post în termen de 15 zile de la data luării la cunoştinţă a faptului că a fost admis.*
a. Este posibil în această situaţie ca unitatea E să încheie contractul de muncă cu Z?
b. Ce se întâmplă în cazul în care următorul candidat nu a obţinut nota minimă pentru a putea fi angajat?

12. *La unitatea bugetară U s-a organizat concurs pentru ocuparea unui post de gestionar. La concurs s-au prezentat mai mulţi candidaţi. După selecţionarea dosarelor, s-a constatat că unul din candidaţi fusese condamnat definitv pentru infracţiunea de abuz de încredere (art. 213 Cod penal).*
a. Va putea fi angajat acest candidat pe postul de gestionar? Dacă da, în ce condiţii?
b. Care ar fi situaţia juridică a candidatului dacă instanţa ar fi decis în temeiul art 10 lit. d) Cod de procedură penală că faptei îi lipseşte unul din elementele constitutive ale infracţiunii?
c. Dar dacă fapta lui X ar fi fost graţiată sau ar fi intervenit amnistia?

13. *Unitatea U a numit pe funcţionarul X în funcţia de jurist al unităţii, deoarece absolvise o facultate de drept, îndeplinind condiţiile de studii necesare, iar situaţia juridică a unităţii îi era familiară, lucrând înainte în cadrul biroului de relaţii cu publicul. În urma unui control provenit de la I.T.M., s-a constatat că U nu susţinuse examenul de licenţă şi prin urmare nu îndeplinea condiţiile de studii necesare pentru ocuparea postului de jurist. Unitatea U a dispus concedierea lui X, în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii (concedierea pe motiv că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat), respectând toate etapele prevăzute de lege pentru ca această măsură să fie legală. X a contestat această decizie la instanţa judecătorească competentă, solicitând anularea deciziei de desfacere a contractului său de muncă şi reintegrarea sa în muncă, pe postul deţinut anterior, în cadrul oficiului juridic.*
a. Este legală decizia dispusă de unitatea U? Ce va decide instanţa de judecată?
b. Ar putea fi X reintegrat pe postul deţinut anterior, dacă acest post ar fi declarat vacant?

BCU LIBRARY

Aide-mémoire

- ✓ Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.
- ✓ Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă (art. 11 Codul muncii).
- ✓ Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat la vârsta de 16 ani. Prin excepţie, minorul poate încheia un contract individual de muncă de la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională. Încadrarea în muncă a persoanelor care nu au împlinit vârsta de 15 ani, precum şi a persoanelor puse sub interdicţie **este interzisă.** De asemenea, încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului (art. 13, 14 Codul muncii).
- ✓ Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.
- ✓ Angajatorul poate fi persoană fizică sau juridică. Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia un contract de muncă în calitate de angajator la împlinirea vârstei de 18 ani, în timp ce persoana juridică dobândeşte această capacitate după înregistrarea sa în Registrul comerţului.
- ✓ Contractul individual de muncă, conform art. 16 alin. (1) din Codul muncii, se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoana juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă."
- ✓ În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Nerespectarea formei scrise a contractului constituie contravenţie (art. 16 alin. (2) din Codul muncii).

Informarea şi consultarea salariaţilor
Sediul materiei:

- Art. 17, 18, 19 din Codul muncii
- Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană

- Potrivit art. 4 alin. (2) din Directiva 2002/14/CE, informarea şi consultarea trebuie să acopere:
  - o informarea privind evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii sau unităţii;
  - o informarea şi consultarea cu privire la situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii sau unităţii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;
  - o informarea şi consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relaţiile contractuale, inclusiv cele vizate de dispoziţiile comunitare;
- Consultarea trebuie să aibă loc:
  - o într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător;
  - o la un nivel relevant al conducerii şi de reprezentare, având în vedere subiectul ce urmează a fi abordat
  - o în baza informaţiilor furnizate de angajator
  - o astfel încât să permită reprezentanţilor lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul şi să obţină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;
- Corelativ obligaţiei de informare a angajatorului, se naşte obligaţia reprezentanţilor lucrătorilor, precum şi oricăror experţi care îi asistă, să nu divulge salariaţilor sau terţilor informaţii care, în interesul legitim al întreprinderii sau unităţii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidenţial. Această obligaţie continuă să se aplice oriunde s-ar afla respectivii reprezentanţi sau experţi, chiar după expirarea mandatului lor.
- Codul muncii nu reia dispoziţiile directivei, însă stabileşte conţinutul obligaţiei de informare a angajatorului. Astfel, art. 17 alin. (2) stabileşte că persoana selectată în vederea ocupării unui post vacant sau salariatul trebuie informată cel puţin cu privire la următoarele elemente:
  a) identitatea părţilor;
  b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
  c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
  d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
  e) riscurile specifice postului;
  f) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
  g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
  h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
  i) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
  j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
m) durata perioadei de probă.

✓ În afara clauzelor esenţiale ce potrivit legii trebuie inserate în contractul individual de muncă, mai pot fi inserate şi alte tipuri de clauze, precum: clauza de formare profesională, clauza de neconcurenţă, clauza de confidenţialitate, clauza de mobilitate.

Libera circulaţie a persoanelor

A. Libera circulaţie a persoanelor în reglementarea Uniunii Europene

✓ Reprezintă una din cele patru libertăţi fundamentale ale dreptului Uniunii Europene;

Sediul materiei

- Art. 45 (ex. 39 TCE) şi 46. 48 TFUE,
- Art. 49-52 şi Regulamentul 1612/68 modificat de Directiva 2004/38 privind dreptul la libera circulaţie şi şedere a persoanelor pe teritoriul statelor membre şi a membrilor familiilor acestora, precum şi
- Regulamentul 1408/71 modificat de Regulamentul 883/2004 pentru prestaţiile sociale ale lucrătorilor migranţi;

Directiva UE 2004/38 privind dreptul de intrare şi şedere conţine prevederi privitoare la:

- Cerinţele de formă privind intrarea şi şederea
- Dreptul de şedere permanentă
- Drepturile materiale şi avantajele sociale – Regulamentul 1612/68
- Dreptul la angajare
- Nediscriminarea la încheierea şi executarea contractelor de muncă
- Acces egal la pregătire profesională şi educaţie
- Acces şi avantaje cu privire la locuinţe
- Drepturile membrilor de familie

Regimul de tranziţie privind libera circulaţie după extinderea din 2004 şi 2007

- Pentru noile state, s-a amânat implementarea deplină a drepturilor lor la libera circulaţie cu până la 7 ani;
- Perioada I de 7 ani se împarte în trei etape:
  - **Primii doi ani**, cei 15 puteau restrânge accesul lucrătorilor din noile state membre- cu excepţia Ciprului şi Maltei;
- Posibilitatea prelungirii acestei perioade cu încă 3 ani
- Restricţionarea accesului pe pieţele naţionale puteau fi autorizate pe încă 2 ani dacă treceau prin tulburări grave ale pieţei muncii

Perioada II **de 7 ani** după aderarea României şi Bulgariei

EURES

- Planul de acţiune european privind mobilitatea locurilor de muncă (2007-2010)
- Direcţii de acţiune pe viitor (bazate pe experienţa planului anterior din 2002):
  - determinarea unei adaptabilităţi mai mari a sistemelor de educaţie şi formare profesională la piaţa forţei de muncă şi pregătirea persoanelor pentru mobilitate prin învăţarea limbilor străine
  - eliminarea obstacolelor juridice şi administrative şi promovarea recunoaşterii transfrontaliere a calificărilor
  - crearea unui portal centralizat de informare privind mobilitatea, bazat pe sistemul de oferte de locuri de muncă, EURES.

Obiectivele planului 2007-2010:

- îmbunătăţirea legislaţiei actuale şi a practicilor administrative privind mobilitatea lucrătorilor
- garantarea faptului că autorităţile de la toate nivelurile sprijină politicile privind mobilitatea
- consolidarea rolului EURES ca instrument unic pentru facilitarea mobilităţii lucrătorilor şi familiilor lor.

Munca străinilor în România

Sediul materiei:

O.U.G. 56/2007 modificată şi republicată în 5 iunie 2008 şi art. 36 din Codul muncii

Obiective

- acordarea unei autorizaţii de muncă pentru străinii care solicită încadrarea în muncă sau detaşarea pe teritoriul României şi, ulterior, acordarea unui document care să ateste atât dreptul de şedere, cât şi dreptul la muncă pe teritoriul României;
- adaptarea şi reducerea termenelor pentru soluţionarea cererilor solicitanţilor;
- crearea unui flux eficient şi rapid al documentelor în cadrul structurii competente;
- simplificarea procedurilor administrative în ceea ce priveşte încadrarea în muncă sau detaşarea străinilor pe teritoriul României;
- perfecţionarea cadrului legal necesar exercitării de către străini a dreptului la muncă pe teritoriul României.

– Alături de noile prevederi, raporturile de muncă ale cetăţenilor străini în România rămân supuse Codului muncii, ca drept comun. Codul muncii prevede în art. 2 că dispoziţiile sale se aplică, între alţii, cetăţenilor străini sau apatrizilor încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României, precum şi persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii.

Condiții de angajare a străinilor în România

Străinii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României **cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:**

a) locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai altor state membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și de rezidenți permanenți pe teritoriul României;

b) îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;

c) fac dovada faptului că sunt apți din punct de vedere medical, să desfășoare activitatea respectivă și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României;

d) se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului;

e) angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul de stat.

Excepții

Îndeplinirea acestor condiții nu este necesară:

- în cazul străinilor care îndeplinesc funcția de administrator într-o societate comercială cu participare străină, în situația în care este o singură persoană numită în această funcție;
- dacă străinul desfășoară activitatea în calitate de sportiv profesionist, în condițiile particulare ale existenței unei dovezi că a desfășurat activitate similară în altă țară, solicitanților autorizației pentru munca nominală;
- pentru lucrătorii transfrontalieri, precum și străinilor posesori ai unui permis de ședere în scop de studii.

– Angajatorul are obligația să înregistreze contractul individual de muncă încheiat în baza autorizației de muncă la inspectoratul teritorial de munca, în termenul de 20 de zile de la data încheierii contractului, (legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 20 martie 2007)

- Primirea la muncă a unui străin fără autorizație de muncă sau permis de ședere în scop de muncă, și/sau menținerea acestuia după expirarea autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă se pedepsește cu amendă, pentru fiecare străin, cuantumul amenzii neputând depăși 100.000 lei.
- În cazul prelungirii autorizației, angajatorul are obligația să înregistreze acordul scris al părților cu privire la prelungirea valabilității contractului individual de muncă pe durata determinată, încheiat cu un străin, la inspectoratul teritorial de muncă competent, cu prezentarea permisului de ședere în scop de muncă valabil sau a autorizației de muncă valabile, în termen de 20 de zile de la eliberarea documentelor care atestă prelungirea autorizației de muncă.
- Cumulul de funcții nu este posibil, în cazul străinilor, deoarece aceștia beneficiază de o autorizație de muncă ce le conferă dreptul de a presta activitate în temeiul unui singur contract de muncă.

Recunoaşterea diplomelor

- Problema recunoaşterii diplomelor obţinute în străinătate, în vederea practicării pe teritoriul României a diferitelor profesii de către cetăţenii străini se numără printre chestiunile cele mai importante în materia angajării străinilor.
- În vederea accesului la o profesie reglementată sau a exercitării acesteia în România, sunt recunoscute atât diplomele obţinute în România, cât şi diplomele obţinute într-un alt stat, care dau dreptul titularului să exercite aceeaşi profesie în statul membru de origine sau de proveniență de către Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului prin Centrul Naţional pentru Recunoaşterea şi Echivalarea Diplomelor (CNRED)
- Dreptul de a accede la o profesie reglementată sau de a o exercita în România nu poate fi interzis, dacă solicitantul face dovada că a exercitat cu normă întreagă această profesie timp de 2 ani în ultimii 10 ani într-un stat european în care respectiva profesie nu este reglementată, dacă deţine unul sau mai multe titluri de calificare profesională acordate de o autoritate competentă dintr-un stat membru, care atestă că s-a pregătit pentru exercitarea acestei profesii.

Parteneriatul de Mobilitate între Uniunea Europeană şi Moldova (încheiat în 2008)

Parteneriatul de Mobilitate se fundamentează pe dialog şi reciprocitate şi urmăreşte realizarea unui cadru comun şi eficient pentru circulaţia persoanelor şi migraţia reglementată, mai ales consolidarea capacităţilor Republicii Moldova de a gestiona:

- migraţia (prin măsuri de informare, integrare şi protecţie a migranţilor şi persoanelor revenite). Iniţiativele actuale ale parteneriatului vizează în particular: sporirea beneficiilor migraţiei, mai ales în vederea dezvoltării ţării; atenuarea efectelor negative ale migraţiei de muncă, mai ales pentru persoanele înalt calificate; facilitarea migraţiei circulare pentru a
- încuraja revenirea şi reintegrarea migranţilor în scop de muncă în ţara de origine Moldova.

– Iniţiativele bilaterale ale parteneriatului au în vedere transferul beneficiilor de securitate socială, programe de reintegrare şi instruire de muncă temporară. Ulterior în colaborare cu Republica Moldova vor fi implementate şi alte iniţiative pentru: consolidarea capacităţilor de gestionare a pieţei muncii; abordarea adecvată a aspectelor referitoare la azil, protecţia refugiaţilor, lupta împotriva migraţiei ilegale şi a traficului de fiinţe umane, îmbunătăţirea controlului la frontiere.

Protecția românilor care lucrează în străinătate

Sediul materiei

- Legea nr. 156/2000, art. 18 din Codul muncii

Domeniul de aplicare:

- cetățenii români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate

Sunt protejați prin legile române, tratate și convenții internaționale la care România este parte:

- o Angajații unor instituțiilor publice străine ce funcționează pe teritoriul altor state;
- o Angajații misiunilor diplomatice și oficiilor consulare și reprezentanțelor economice române;
- o Angajații organizațiilor internaționale cu sediul pe teritoriul altor state;
- o Angajații unor societăți comerciale, persoane juridice române sau străine ce desfășoară activități de transport internațional
- – Acordurile internaționale de protecția a cetățenilor români care lucrează în străinătate au la bază:
  - Principiul nediscriminării și egalității de tratament
  - Aplicarea clauzelor mai favorabile prevăzute de legea română, străină la care România e parte;
  - Se va stabili: salariul minim, durata timpului de lucru și de odihnă, condițiile generale de muncă, asigurarea în caz de accidente de muncă sau boli profesionale și cele ce intervin în afara procesului muncii
  - MAE va depune diligențe ca drepturile românilor să fie respectate pe durata angajării, soluționarea litigiilor potrivit legislației statului gazdă, aplicarea măsurilor de protecție conform legislației statului-gazdă
- – Munca românilor în străinătate se desfășoară prin agenți de ocupare a forței de muncă (societăți comerciale –legea nr. 31/1990) ce realizează activități de mediere a angajării cetățenilor români care doresc să lucreze pe baza ofertelor de locuri de muncă din străinătate
  - Agenții prelucrează datele cu caracter personal (pot presta această activitate dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 8 din lege) și au obligația de a asigura încheierea contractelor individuale de muncă și în limba română.

Obligații și răspundere

- Pe durata prestării muncii în străinătate, cetățenii români beneficiază de drepturile de asigurări sociale din țară, dacă au încheiat contracte de asigurare și plătesc organelor competente din țară contribuțiile corespunzătoare pe baza declarațiilor privind veniturile lunare realizate în străinătate
- Nerespectarea prevederilor art. 8-10 din lege de către agenții de plasare a forței de muncă constituie contravenții și se sancționează cu amendă

Condiții generale și speciale la încheierea CIM

La încheierea contractului de muncă există condiții generale, aplicabile și celorlalte contracte, precum și condiții specifice acestui tip de contract, ce trebuie îndeplinite:

A. Condiţii generale:
- Capacitate (art. 13 din Codul muncii şi Directiva 93/33/CE transpusă prin H.G. nr. 600/2007)
- Consimţământ (art. 16 din Codul muncii)
- Obiect (art. 10, 154, 160 şi 161 alin. (3) din Codul muncii)
- Cauză (art. 15 din Codul muncii)

B. Condiţii specifice:
- Condiţiile de studii (anexele de la Legea nr. 330/2009)
- Stagiul de cotizare şi vechime în specialitate
- Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei prin concurs, examen, perioadă de probă (art. 29, 30, 31, 71 alin. (2) din Codul muncii)
- Examenul medical (art. 27-28 din Codul muncii)
- Autorizarea, avizul, atestarea

✓ Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

✓ Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar - şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

✓ Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

✓ Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

✓ Înregistrarea contractului individual de muncă incumbă angajatorului. În termen de 20 de zile de la încheierea lor trebuie înregistrate la inspectoratul teritorial de muncă; acte adiţionale privind executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de muncă în termen de 5 zile de la perfectarea acestora (Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a salariaţilor, republicată în M. Of. nr. 190/20.03.2007).

✓ Art. 34 din Codul muncii şi H.G. nr.37/2010 impun angajatorului obligaţia de a întocmi un registru general de evidenţă al salariaţilor care se depune în format electronic la inspectoratele teritoriale de muncă.

✓ Neîndeplinirea obligaţiei de către angajatori atrage răspunderea contravenţională, conform art. 6 din H.G. nr. 37/20210 privind întocmirea şi completarea registrului de evidenţă al salariaţilor.

Perioada de probă (art. 31-33 Codul muncii)

- ✓ Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult **30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.**
- ✓ Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează **exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.**
- ✓ În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile **lucrătoare.**
- ✓ Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de **cel mult 6 luni.** (O.U.G. nr. 65/2005)
- ✓ Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți. (art. 31 alin. (4^1) Codul muncii)
- ✓ Pe durata perioadei de probă, salariatul **se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă (art. 31 alin. (5) Codul muncii).**
- ✓ Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă (art. 32 Codul muncii).
  - ➔ **Excepție:** salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează **la același angajator într-o nouă funcție** sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.
- ✓ Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut de lege, duce la **decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate (art. 32 alin. (3) Codul muncii).**
- ✓ Perioada de probă constituie vechime în muncă (art. 32 alin. (4) Codul muncii).

Interdicție:

- ➔ Angajarea succesivă a mai mult **de trei persoane** pe perioade de probă pentru **același post** este interzisă (art. 33 Codul muncii).

- ✓ În **contractele pe durată determinată**, durata perioadei de probă este prevăzută de art. 83 din Codul muncii astfel:
  - 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni
  - 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni

- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni
- 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni

Incapacități speciale la încheierea anumitor contracte de muncă

– Incompatibilitățile la încheierea unui contract de muncă sunt permise, însă presupun un motiv întemeiat (pentru detalii, a se vedea *Ion Traian Ștefănescu*, op. cit., p. 235 și urm.).

– Scopurile incompatibilităților sunt:
  - Protecția sănătății tinerilor și a femeilor
  - Protecția patrimoniului angajatorului
  - Exercitarea unei funcții ce presupune reputație neștirbită
  - Exercitarea unor funcții ce presupun o anumită stare a sănătății
  - Cerințe specifice apărării siguranței naționale
  - Cerințe ce decurg din dispozițiile legislației penale (condamnarea la o pedeapsă de minimum doi ani cu interzicerea dreptului de a ocupa o funcție de stat, ca pedeapsa complementară sau măsură de siguranță a interzicerii executării unor funcții sau profesii)
  - Cerințe ce rezultă din calitatea de autoritate (magistrații, notarii, avocații, consilierii de conturi și judecătorii financiari – aceste funcții nu sunt compatibile decât cu un post în învățământul superior).

Cumulul de funcții

- Art. 35 alin. (1) din Codul muncii: orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, indiferent de tipul lor (contract de muncă pe durată determinată, nedeterminată, cu timp parțial, cu munca la domiciliu), beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.
  - ➔ **Excepție:** incompatibilitățile
- Este posibilă încheierea de convenții civile și contracte individuale de muncă în același timp.
- Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază. Prin urmare, salariatul are dreptul de a alege locul în care își va exercita funcția de bază. Cu toate acestea, decizia nu este unilaterală, întrucât angajatorul trebuie să-și manifeste consimțământul în acest sens.
  - ➔ **Excepții:** situațiile în care legea stabilește locul în care salariatul își va exercita funcția de bază.
    - ✓ Exemplu: cadrele didactice care au funcții de conducere la toate nivelurile și categoriile de unități de învățământ (Legea învățământului nr. 84/1995 republicată în M.Of. nr. 606/10.12.1999)
- **Persoanele care primesc indemnizația de șomaj** și care se angajează, potrivit legii, pentru program normal de lucru, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să pri-

meascâ indemnizaţie de şomaj de o sumă lunară, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru şomaj. Această sumă este de 30% din cuantumul indemnizaţiei de şomaj (art. 72 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, publicată în M.Of. nr. 103/6.02.2002)

Cumulul pensiei cu salariul

Pot cumula pensia cu salariul: [art. 91 alin. (1) Legea 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale publicată în M.Of. nr. 140/1.04.2000 coroborat cu art. 67 din Legea nr. 263/2008 privind sistemul de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale ale agricultorilor, publicată în M.Of. nr. 775/19.11.2008]:

- Copii urmaşi, orfani de ambii părinţi, pe perioada şcolarizării într-o formă de învăţământ organizată potrivit legii, fără a depăşi vârsta de 26 de ani
- Nevăzătorii
- Pensionarii pentru limită de vârstă

Nu pot cumula pensia cu salariul:

- ✓ Pensionarii pentru invaliditate de gradul al doilea
- ✓ Cei care beneficiază de pensie de urmaş
- ✓ Persoanele care beneficiază de pensie anticipată sau de pensie anticipată parţială

Contractul individual de muncă

I. Conţinutul legal al contractului de muncă

- Clauze generale (art. 15-18 Codul muncii)
- Drepturile şi obligaţiile angajatorului (art. 40, 41 Codul muncii şi art. 2, 20, 22, 30, 34, 70 din CCMUN 2007-2010)
- Drepturile şi obligaţiile salariatului (art. 39 Codul muncii)

II. Conţinutul negociat al contractului individual de muncă

Clauze specifice (art. 20-25 Codul muncii)

- Clauza de neconcurenţă (art. 21-24 Codul muncii)
- Clauza de mobilitate (art. 25 Codul muncii)
- Clauza de confidenţialitate (art. 26 Codul muncii)
- Clauza de formare profesională (art. 188-204 Codul muncii)

! NU sunt permise:

- ☒ **Clauzele de renunţare la drepturile prevăzute de lege în favoarea salariaţilor.**
- ☒ **Clauze prin care salariaţii se obligă ca pe o anumită perioadă să nu încheie o căsătorie.**
- ☒ **Clauze prin care salariaţii se obligă să nu aibă un alt loc de muncă.**

VI. Modele (Ordinul MMFPS nr. 64/2003 stabileşte modelul-cadru de contract individual de muncă)

A. Contract de prestări servicii – convenţie civilă

Societatea Comercială .....
Sediul .....
Codul fiscal .....
Telefon .....

CONVENŢIE CIVILĂ DE PRESTĂRI DE SERVICII

I. Părţile contractante:
1. ....., cu sediul în ....., str. ....., nr. ....., telefon ..... cont de virament nr. ....., deschisă la ....., reprezentată prin ....., în calitate de ....., numită în prezentul contract angajator (beneficiar)
şi
2. ....., domiciliat în ....., str. ..... nr. ..... judeţul ....., născut în localitatea ....., la data de ....., posesor al actului de identitate seria ..... nr. ....., eliberat de ..... la data de ....., codul numeric personal ....., în calitate de prestator de servicii (executant), am încheiat prezenta convenţie civilă în următoarele condiţii stabilite de comun acord:

II. Obiectul convenţiei civile
- activitatea/lucrarea care urmează să fie prestată .....
- remuneraţia brută stabilită pentru prestaţie ..... lei
- data efectuării plăţii remuneraţiei .....

III. Drepturile şi obligaţiile părţilor
1. Angajatorul se obligă:
- să-l remunereze pe prestator pentru rezultatul muncii sale;
- să creeze prestatorului condiţii corespunzătoare de muncă, cu respectarea normelor de protecţia muncii;
- să reţină şi să vireze impozitul prevăzut de lege pentru venitul realizat de prestator.

2. Prestatorul se obligă:
- să presteze activitatea sau să predea lucrarea la termenul convenit, în condiţiile şi de calitatea cerute de beneficiar;
- să respecte secretul lucrărilor şi regulile disciplinare stabilite de beneficiar pentru salariaţii săi;
- să respecte normele de protecţie a muncii specifice activităţii.

IV. Durata convenţiei civile
- Durata nedeterminată/determinată ....., timpul de lucru ..... ore pe zi pentru activitate cu caracter de regularitate, conform art. 3 lit. a) din Legea nr. 130/1999.

BCU BUCUREŞTI UNIVERSITY LIBRARY

- Durata executării lucrării ..... pentru activităţi prestate la asociaţiile de locatari sau de proprietari, conform art. 3 lit. b) din Legea nr. 130/1999.

V. Modificarea convenţiei civile

Modificarea oricărei clauze a convenţiei civile se poate face numai prin înţelegere între părţi, convenită în scris, prin act adiţional.

VI. Încetarea convenţiei civile

Prezenta convenţie civilă încetează:

1. prin acordul scris al părţilor;

2. din iniţiativa temeinic motivată a uneia dintre părţi, cu un preaviz de 15 zile lucrătoare.

3. la sfârşitul perioadei pentru care a fost încheiată convenţia

VII. Răspunderea părţilor

Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor asumate prin prezenta convenţie civilă atrage răspunderea părţii în culpă, în afară de cazurile de exonerare prevăzute de lege. Litigiile ivite în derularea prezentei convenţii civile se soluţionează pe cale amiabilă sau de către judecătorie, în cazul în care nu s-au soluţionat pe cale amiabilă.

Prezenta convenţie civilă a fost încheiată în trei exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar al treilea exemplar pentru inspectoratul teritorial de muncă ..... .

Angajator (Beneficiar)

.....

L.S.

Prestator (Executant) .....

Avizat

Funcţionarul Inspectoratului Teritorial de Muncă

Numele şi prenumele .....

Semnătura .....

L.S.

B. Contract individual de muncă

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat şi înregistrat sub nr. ... / ..... în registrul general de evidenţă a salariaţilor*)

A. Părţile contractului

Angajator – persoană juridică/fizică ..... , cu sediul/domiciliul în ..... , înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... sub nr. ..... , cod fiscal ..... , telefon ..... , reprezentată legal prin ..... , în calitate de ..... ,

Şi salariatul/salariata – domnul/doamna ..... , domiciliat/domiciliată în localitatea ..... , str. ..... nr. ..... , judeţul ..... , posesor/posesoare al/a

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ..... , eliberat/eliberată de ..... la data de ..... , CNP ..... , permis de muncă seria ..... nr. ..... din data ..... ,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:.....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de munca

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificarii ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă*).

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel putin 2 ore/zi), ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de .....

J. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: ..... lei
2. Alte elemente constitutive:
a) sporuri .....;
b) indemnizaţii .....;
c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.
4. Data/datele la care se plateşte salariul este/sunt .....
K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a) echipament individual de protecţie ..... ;
b) echipament individual de lucru .....;
c) materiale igienico-sanitare ... .;
d) alimentaţie de protecţie ... .;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....
.....
L. Alte clauze:
a) perioada de probă este de .....;
b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
e) alte clauze.
M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la formare profesională, în conditiile actelor adiţionale.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispozitii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/naţional, înregistrat sub nr. ...../..... la Direcţia generală de muncă şi solidaritate socială a judeţului/municipiului ...../Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de ..... prezentul contract înceteaza în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

VII. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexadru, Dima Luminița*, Dreptul muncii, Editura All Beck, București, 2005;
2. *Beleiu Gheorghe*, Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil, Ediția a 10-a, revăzută și adaugită de *Marian Nicolae* și *Petrică Trușcă*, Editura Universul Juridic, București, 2005;
3. *Beligrădeanu Șerban, Ștefănescu Ion Traian*, Dicționar de drept al muncii, Editura Lumina Lex, București, 1997;
4. *Beligrădeanu Șerban*, Temeiul legal și condițiile de admisibilitate a unei clauze de neconcurență după încetarea contractelor-comerciale-de administrare încheiate de către societățile comerciale de către persoane fizice, Revista Dreptul nr. 5/2010, p. 90-100;
5. *Cărpenaru Stanciu D.*, Tratat de drept comercial român, Editura Universul Juridic, București, 2009;
6. *Sasu Horațiu*, Contractul de muncă temporară-unele reglementări, Revista Tribuna Economică nr. 14, 4 aprilie 2007;
7. *Sasu Horațiu*, Derularea corectă a raporturilor de muncă. Probleme. Soluții. Modele. Exemple, Editura C.H. Beck, București, 2009;
8. *Stătescu Constantin, Bîrsan Corneliu*, Drept civil. Teoria generală a obligațiilor, Ediția a 9-a, revizuită și adăugită, Editura Hamangiu, București, 2008;
9. *Ștefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Wolters Kluwer, București, 2010;
10. *Țiclea Alexandru, Pătrașcu Denisa Oana*, Munca prin agent de muncă temporară potrivit dreptului european și al celui național, Revista Dreptul nr. 7/2009, p 84-108;
11. *Țiclea Alexandru*, Discuții privind incompatibilitatea legală între profesia de avocat și cea de consilier juridic, Revista Dreptul, nr. 12/2009, p. 99-103.

Legislație

a) internă

- Codul muncii – art. 10-36, 80-100, 101-107
- Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și persoanele juridice, publicat în B.Of. nr. 8/30.01.1954, art. 5 alin. (2)
- O.G. nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, publicată în M.Of. nr. 424/26.06.2007
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în M.Of. nr. 364/4.08.2000, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporară, publicată în M.Of. nr. 589/1.07.2004
- Clasificarea ocupațiilor din România
- Legea nr. 74/1999 de ratificare a Cartei sociale europene revizuite, publicată în M.Of. nr. 193/4.05.1999

- Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010

b) europeană

- Directiva nr. 2002/14/CE care stabileşte un cadru general relativ la informarea şi consultarea lucrătorilor în Uniunea Europeană
- Directiva nr. 1999/70/CE privind acordul-cadru asupra muncii cu durată determinată
- Directiva nr. 91/533/CE referitoare la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă
- Directiva nr. 91/383/CEE privind promovarea sănătății şi securității pentru lucrători care au o relație de muncă pe durată determinată sau interimară
- Directiva nr. 97/81/CE privind acordul-cadru al contractului de muncă cu timp parțial
- Directiva nr. 2004/36/CE privind dreptul de intrare şi şedere
- Art. 45, 46, 48, 49-52 TFUE
- Directiva nr. 2005/36/CE privind recunoaşterea calificărilor profesionale

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 7
Executarea şi modificarea contractului individual de muncă

I. Terminologie

1. ***Executarea contractului individual de muncă*** implică realizarea în timp a obligaţiilor reciproce ale părţilor. În lipsa dispoziţiilor legale contrare, drepturile salariaţilor se nasc, ca regulă, *pro rata temporis*.
2. ***Modificarea contractului de muncă*** reprezintă schimbarea clauzelor contractului individual de muncă. Ca regulă, contractul de muncă se poate modifica prin acordul părţilor. Prin excepţie, contractul se poate modifica şi numai prin voinţa unilaterală a uneia din părţi, respectiv a angajatorului. În cazul modificării convenţionale angajatorul are obligaţia ca anterior modificării contractului individual de muncă să informeze salariatul asupra clauzelor pe care doreşte să le modifice. Acordul de voinţă urmează a se concretiza prin semnarea unui act adiţional. Modificarea se poate referi la: durata contractului, locul muncii, felul muncii, condiţiile de muncă, salariul, timpul de muncă, timpul de odihnă. [1]
3. ***Delegarea*** constă în exercitarea temporară, de către salariat, din dispoziţia angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului de muncă. [2] **Delegarea este o modificare unilaterală a contractului individual de muncă şi se dispune în interesul angajatorului.**
4. ***Detaşarea*** „reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia din urmă" [3]. Detaşarea constituie o modificare unilaterală a contractului individual de muncă. Pentru dispunerea acestei măsuri nu este necesar acordul salariatului. Prin excepţie, acordul salariatul va fi necesar dacă se depăşeşte termenul prevăzut de lege.
5. ***Suspendarea contractului individual de muncă*** reprezintă „perioadă în care munca prevăzută în contract nu se prestează şi, în consecinţă, de regulă, nu se plăteşte nici salariul de către angajator." [4] Suspendarea contractului de muncă poate interveni de drept, în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege, din iniţiativa uneia dintre părţi sau prin acordul acestora.
6. ***Salariu*** este „preţul muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă, exprimat de regulă în bani". [5]
7. ***Salariu de bază*** constituie „elementul principal al salariului, stabilit şi modificat, de regulă, prin negociere colectivă sau/şi individuală, iar cu titlu

---

[1] Art. 41 alin. (3) Codul muncii.
[2] *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 84.
[3] Ibidem.
[4] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 169.
[5] Ibidem, p. 154.

de excepție, prin act normativ, în cazul salariaților din sectorul bugetar și din regiile autonome cu specific deosebit". [1]

8. ***Salariul de bază minim brut pe țară*** reprezintă " plafonul minimal al salariului de bază, sub nivelul căruia acesta nu poate fi stabilit prin negociere și nici prin decizia organului de conducere al societății comerciale ori al regiei autonome" [2].
9. ***Indemnizațiile*** constituie partea variabilă a salariului și sunt acordate în funcție de condițiile concrete ale desfășurării muncii.
10. ***Sporurile*** reprezintă partea variabilă a salariului, ce se acordă dacă salariatul îndeplinește anumite sarcini, atinge anumite obiective determinate sau prestează munca în anumite condiții (de exemplu, spor pentru ore suplimentare).
11. ***Adaosurile la salariu*** sunt tot o parte variabilă a salariului, ce se acordă având în vedere performanțele individuale ale fiecărui angajat.
12. ***Principiile salarizării*** „sunt regulile generale, în conformitate cu care este reglementat sistemul de salarizare." Acestea sunt principiul egalității de tratament, principiul confidențialității, principiul stabilirii și plății salariului în bani, principiul stabilirii acestuia prin negociere, și principiul garantării salariului minim.
13. ***Dreptul la o salarizare echitabilă***- „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează:
    - Să recunoască dreptul lucrătorilor la o salarizare suficientă, care să le asigure acestora, precum și familiilor lor un nivel de trai decent.
    - Să recunoască dreptul lucrătorilor la o rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă, cu excepția unor cazuri speciale.
    - Să recunoască dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală.
    - Să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la o perioadă de preaviz echitabilă, în cazul încetării angajării.
    - Să nu efectueze reținerile din salarii decât în condițiile și în limitele prescrise de legislația sau de reglementarea națională ori fixate prin convenții colective ori prin sentințe de arbitraj." [3]
14. ***Principiul caracterului unitar*** reglementează salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, și prin luarea în considerare a drepturilor de natură salarială stabilite prin acte normative speciale.
15. ***Principiul supremației legii*** presupune că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice ce au o forță juridică echivalentă cu cea a legii.
16. ***Principiul echității și al coerenței*** presupune crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală.

---

[1] Ibidem, p. 156.
[2] Ibidem.
[3] Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M.Of. nr. 193/4.05. 1999.

17. ***Principiul stabilirii şi plăţii salariului în bani*** constă, potrivit art. 161 din Codul muncii, în aceea că salariul se plăteşte în bani cel puţin o data pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.
18. ***Principiul confidenţialităţii plăţii salariului*** presupune nedivulgarea cuantumul salariului.
19. ***Formele de salarizare*** „reprezintă procedeele prin care se evidenţiază rezultatele muncii prestate şi, implicit, salariul cuvenit persoanei încadrate în baza unui contract individual de muncă." [1]
20. ***Salarizarea în acord*** presupune salarizarea în raport cu rezultatele muncii.[2]
21. ***Salarizarea după timp sau în regie*** presupune stabilirea salariul numai în raport cu timpul de muncă, fară să se ia în considerare rezultatele muncii.
22. ***Timpul de muncă*** reprezintă potrivit art. 108 Codul muncii, timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă; timpul de muncă reprezintă durata de timp în care salariatul este obligat să presteze munca, în temeiul contractului individual de muncă [3].
23. ***Timpul de lucru*** [4] reprezintă orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziţia angajatorului şi îşi exercită activitatea sau funcţiile, în conformitate cu legislaţiile şi practicile naţionale;
24. ***Durata normală a timpului de lucru*** reprezintă numarul de ore zilnic, saptămânal şi lunar pe care, în mod obişnuit, îl prestează salariaţii, în temeiul contractului individual de muncă. [5]
25. ***Durata maximă legală a timpului de muncă*** potrivit Codului muncii, aceasta nu poate depăşi 48 de ore pe saptămână, inclusiv orele suplimentare. Cu toate acestea, durata maximă legală a timpului de muncă poate fi depăşită, cu condiţia ca media orelor de muncă, raportată la o perioadă de 3 luni, numită perioadă de referinţă, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
26. ***Program uniform*** constituie repartizarea timpului de muncă în mod egal pe parcursul săptămânii (ca regulă, acesta este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile pe săptămână, cu două zile repaus).
27. ***Programul inegal*** presupune o repartizare inegală a timpului de muncă pe durata unei săptămâni.
28. ***Programul individualizat*** [6] implică un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, în două perioade:
    - **O perioadă fixă:** în care tot personalul unităţii se află la locul de muncă în acelaşi timp.

---

[1] *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 194.

[2] Pentru detalii, a se vedea *Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu*, Codul muncii adnotat, Vol. II, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 72.

[3] *Alexandru Athanasiu, Claudia-Ana Moarcăş*, Muncitorul şi legea. Dreptul muncii, Editura Oscar Print, Bucureşti, 1999, p.169.

[4] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 1.

[5] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 63.

[6] Pentru detalii, a se vedea *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 168.

- **O perioadă mobilă:** în cadrul căreia salariaţii au libertatea de a-şi alege ora de sosire şi ora de plecare.

29. ***Tura*** este programul de lucru utilizat în unităţile în care activitatea se desfăşoară, fără întrerupere, în toate zilele lucrătoare ale săptămânii, pentru asigurarea continuităţii procesului de producţie.[1]
30. ***Turnus*** este programul de lucru cu durata normală a timpului de lucru diferită de la o zi la alta, folosit de regulă în unităţile de transport în comun de călători şi/sau de mărfuri.
31. ***Munca în schimburi*** [2] reprezintă orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleaşi posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotaţie, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza munca la ore diferite într-o perioadă dată.
32. ***Lucrătorul în schimburi*** [3] este oricare lucrător al cărui program de lucru se desfăşoară în schimburi;
33. ***Lucrătorul mobil*** este orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;
34. ***Munca suplimentară*** reprezintă, conform Codului muncii[4], munca prestată în afara duratei normale a timpului de lucru.
35. ***Timp de noapte*** [5]reprezintă orice perioadă de minimum şapte ore, aşa cum este definită de legislaţia naţională, şi care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopţii şi ora 5 dimineaţa;
36. ***Lucrătorul de noapte*** [6] reprezintă:
    a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopţii, munceşte cel puţin trei ore din timpul de lucru zilnic normal;
    b) pe de alta parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, aşa cum se defineşte în funcţie de alegerea statului membru în cauză, adică fie în legislaţia naţională, după consultarea cu partenerii sociali, fie prin convenţii colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel naţional sau regional.
37. ***Munca de noapte*** reprezintă munca prestată între orele 22:00 şi 6:00.
38. ***Timpul de odihnă*** reprezintă durata de timp stabilită de lege, destinată recuperării energiei fizice şi refacerii capacităţilor intelectuale consumate în procesul muncii, precum şi desfăşurării activităţilor sociale. [7]

---

[1] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 186.

[2] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 5.

[3] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 6.

[4] Art. 117 alin. (1).

[5] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 3.

[6] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 4.

[7] A se vedea în acest sens, *Alexandru Athanasiu, Claudia-Ana. Moarcăş*, Muncitorul şi legea. Dreptul muncii, Editura Oscar Print, Bucureşti, 1999, p. 180.

39. ***Perioada de repaus*** [1]reprezintă orice perioadă care nu este timp de lucru;
40. ***Repausul suficient*** constă în perioade de repaus regulate, a căror durată se exprimă în unităţi de timp şi care sunt suficient de lungi şi de continue pentru a se evita ca lucrătorii să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane şi să nu dăuneaze propriei sănătaţi, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.[2]
41. ***Repausul săptămânal*** este acea formă a timpului de odihnă, care implică ca persoana încadrată în muncă să aibă dreptul, în fiecare săptămână, la un repaus de două zile calendaristice. [3] De obicei, zilele de repaus se acordă sâmbăta şi duminica. În situaţiile în care procesul de producţie nu poate fi întrerupt, angajatorul, cu acordul sindicatului, stabileşte alte zile în care se va acorda repausul săptămânal.
42. ***Sărbătorile legale*** sunt acele zile în care angajatorul, potrivit legii, are obligaţia de a le acorda salariaţilor timp liber. Acestea sunt: 1 şi 2 ianuarie, prima şi a doua zi de Paşti, 1 mai, prima şi a doua zi de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului, 1 decembrie, prima şi a doua zi de Crăciun, câte 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele ce aparţin de acestea.
43. ***Concediul*** reprezintă perioada de timp în care salariatul nu prestează munca în beneficiul angajatorului, în vederea executării contractului său de muncă. Concediul poate fi de mai multe tipuri: concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată, concediu pentru formare profesională-
44. ***Concediul de odihnă*** este acea formă a concediului, care asigură salariaţilor cel puţin 20 de zile lucrătoare de odihnă (21 de zile potrivit Contractului colectiv unic la nivel naţional pe anii 2007-2010) în cursul unui an calendaristic. [4] Scopul concediului de odihnă este acela de a da posibilitatea salariatului să îşi refacă capacităţile fizice şi intelectuale. Codul muncii prevede că salariatul va beneficia în mod obligatoriu de 15 zile de concediu de odihnă neîntrerupt. De asemenea, acelaşi act normativ precizează că nu se poate renunţa la dreptul de a efectua concediul de odihnă. În plus, acesta nu poate fi compensat cu o indemnizaţie în bani decât la încetarea raporturilor de muncă. Această prevedere, ce este reglementată în art. 141 alin. (4) din Codul muncii se află în concordanţă cu prevederile Directivei 2003/88/CE, care statuează că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizaţie financiară, cu excepţia cazului în care relaţia de muncă încetează.

---

[1] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 2.

[2] Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, art. 2 pct. 9.

[3] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 150.

[4] Pentru detalii, a se vedea *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 33, *Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, op. cit., p. 178-182, *Horaţiu Sasu*, Derularea corectă a raporturilor de muncă, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2009.

45. ***Zilele libere*** se acordă în cazul unor evenimente familiale cu caracter deosebit, precum căsătoria, naşterea unui copil,decesul părinţilor, copilului, soţiei, fraţilor sau surorilor.
46. ***Concediile fără plată*** se acordă pentru rezolvarea unor probleme personale şi constituie o cauză de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului.
47. ***Concediile pentru formare profesională*** se acordă în scopul perfecţionării profesionale. Angajatorul nu poate refuza acest drept salariatului decât în mod excepţional, cu acordul sindicatului şi cu condiţia ca lipsa salariatului să prejudicieze în mod grav desfăşurarea activităţii în unitate.

II. Decizii ale Curţii Constituţionale

A. Decizii cu privire la modificarea, respectiv suspendarea contractului individual de muncă

1. Decizia nr. 637 din 26 iunie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 41 alin.(3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că dispoziţiile legale criticate restrâng exerciţiul unor drepturi ale acestuia fără să fie întrunite condiţiile prevăzute de art. 53 din Constituţie, deoarece prevăd că modificarea contractului individual de muncă poate fi făcută numai cu acordul părţilor, fiind, astfel, exclusă posibilitatea ca angajatorul să-şi retragă propriul act de numire.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 41 alin. (3) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72 din 5 februarie 2003.

Potrivit acestor dispoziţii legale:

„(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă."

Posibilitatea modificării contractului individual de muncă numai prin acordul părţilor este prevăzută de alin. (1) al aceluiaşi articol.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată următoarele:

Contractul individual de muncă nu este un act de administrare unilateral al angajatorului, ci o convenţie bilaterală, exprimând manifestarea acordului de voinţă al celor două părţi ale raportului juridic de muncă, angajator şi salariat. Astfel, interesul legitim legat de stabilitatea raporturilor de muncă impune ca modificarea

[1] Publicată în M.Of. nr. 577/22.08.2007.

contractului individual de muncă să se facă în aceleaşi condiţii în care acesta a fost încheiat, respectiv prin acordul ambelor părţi.

Sunt şi situaţii în care angajatorul poate dispune unilateral modificarea contractului individual de muncă sau chiar şi încetarea raporturilor de muncă, dar aceste situaţii şi motivele pentru care pot fi dispuse asemenea măsuri, motive legate sau nu de persoana salariatului, sunt riguros şi limitativ prevăzute de legislaţia muncii.

Faţă de cele arătate, Curtea constată că prevederile art. 53 din Constituţie nu sunt incidente în cauză, deoarece modificarea unilaterală a contractului individual de muncă nu constituie un drept fundamental al angajatorului.

Curtea nu poate primi nici susţinerea autorului excepţiei referitoare la faptul că textul legal criticat nu prevede şi posibilitatea angajatorului de a revoca un salariat numit în funcţie de conducere, întrucât potrivit art. 2 alin. (3) din Legea nr. 74/1992, „Curtea Constituţională se pronunţă numai asupra constituţionalităţii actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului."

Potrivit considerentelor expuse, Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art.41 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

2. Decizia nr. 926 din 18 octombrie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine că textul de lege criticat încalcă dispoziţiile art.16 alin. (1) din Constituţie, întrucât nu asigură egalitatea în drepturi şi egalitatea de tratament legislativ, raportat la faptul că pentru suspendarea contractului individual de muncă se prevăd alte criterii decât cele prevăzute pentru suspendarea judecăţii, reglementate la art. 244 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă.

Se apreciază, totodată, că sunt încălcate şi dispoziţiile art. 41 alin. (1) din Constituţie deoarece orice angajator poate lua, în mod abuziv, o decizie de suspendare a unui contract individual de muncă, prin simpla formulare a unei plângeri penale împotriva unui angajat.

O altă critică de neconstituţionalitate constă în aceea că dispoziţiile art. 24 alin. (1) din Constituţie sunt încălcate, deoarece, la luarea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă angajatorul nu este obligat să asculte şi părerea angajatului acuzat şi nici nu este obligat să-i asigure acestuia dreptul de a se apăra faţă de acuzaţiile ce i se aduc.

În sfârşit, dispoziţiile legale criticate încalcă, în opinia autorului excepţiei, şi prevederile art. 6 parag. 2 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale întrucât „prezumţia de nevinovăţie nu-şi găseşte aplicabilitatea în coroborare cu dispoziţiilor art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii."

Obiectul excepţiei îl constituie dispoziţiile art.52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I,

[1] Publicată în M.Of. nr. 773/14.11.2007.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

nr.72 din 5 februarie 2003, care au următorul cuprins: *„(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii: [...]*

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti."

Autorul excepţiei susţine că dispoziţiile legale criticate încalcă prevederile constituţionale ale art. 16 alin. (1) referitoare la egalitatea în drepturi, ale art. 24 alin. (1) privind dreptul la apărare, ale art. 41 alin. (1) privind dreptul la muncă, precum şi art.6 paragraful 2 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale referitor la prezumţia de nevinovăţie.

Examinând excepţia de neconstituţionalitatea, Curtea constată următoarele:

Art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, criticat pentru neconstituţionalitate, prevede unul dintre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, şi anume când angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută. Măsura suspendării poate fi luată până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti. Spre deosebire de aceasta, prevederea art. 244 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă reglementează suspendarea judecăţii, care este o măsură procedurală contencioasă, total diferită de cea prevăzută de Codul muncii. Or, în acest caz dispoziţiile art. 16 alin. (1) din Constituţie nu sunt încălcate, întrucât, pentru reglementarea unor situaţii diferite, tratamentul juridic nu poate fi acelaşi.

Curtea reţine că este neîntemeiată şi susţinerea referitoare la încălcarea, prin dispoziţiile legale criticate, a prevederilor art. 24 alin. (1) şi art. 41 alin. (1) din Constituţie. Salariatul nemulţumit de măsura suspendării contractului individual de muncă dispusă de angajator în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii poate să se adreseze instanţei de judecată în temeiul art. 284 din Codul muncii, unde îşi poate exercita dreptul de apărare pe tot parcursul procesului, inclusiv dreptul de a-şi angaja un apărător. De asemenea, dreptul la muncă al angajatului nu este încălcat, deoarece alin. (2) al art. 52 prevede că, în cazul în care se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară, plătindu-i-se o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului de muncă.

În ceea ce priveşte invocarea, în susţinerea excepţiei, a dispoziţiilor art.6 par.2 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale referitor la prezumţia de nevinovăţie, Curtea constată că aceste reglementări nu sunt incidente în cauză, în condiţiile în care acest principiu se aplică numai în cadrul răspunderii penale. Plângerea penală se întemeiază pe date şi pe indicii cu privire la săvârşirea de către salariat a unei infracţiuni incompatibile cu funcţia deţinută, iar existenţa ori inexistenţa vinovăţiei se stabileşte numai prin hotărâre judecătorească definitivă.

Constituţionalitatea dispoziţiilor art. 52 alin. (1) lit. c) a mai fost examinată de Curtea Constituţională. Cu acel prilej, Curtea a constatat, prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72 din 5 februarie 2003, că dispoziţiile legale criticate nu încalcă prevederile Constituţiei referitoare la prezumţia de nevinovăţie şi nu restricţionează în nici un fel dreptul la muncă al angajatului.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor **art. 52** alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

B. Decizii cu privire la salariu, ca element esenţial al contractului individual de muncă

1. Decizia nr. 1076 din 20 noiembrie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 161 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei autorul acesteia susţine, în esenţă, că textul de lege criticat este contrar art. 45 şi art. 135 alin. (1) şi alin. (2) lit. a) din Constituţie. În acest sens, arată că, potrivit acestui text de lege, se prezumă respectarea de către angajat a obligaţiei prevăzute de art. 39 alin. (2) lit. a) din Codul muncii referitoare la realizarea normei de muncă sau îndeplinirea atribuţiilor ce îi revin conform fişei postului, dar nu şi aplicarea de către angajator a sancţiunilor pentru neprezentarea nejustificată la locul de muncă a angajatului. Astfel, este restrâns dreptul angajatorului de a decide măsurile manageriale, încălcându-se principiile economiei de piaţă şi ale libertăţii contractuale.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 161 alin. (4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora *„Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului."*

În opinia autorului excepţiei, textul de lege criticat este contrar următoarelor prevederi constituţionale: art. 45 referitor la libertatea economică şi art. 135 alin. (1) şi (2) lit. a) prin care se arată că *„Economia României este economie de piaţă, bazată pe libera iniţiativă şi concurenţă"* şi prin care statul este obligat să asigure *„libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie."*

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că, potrivit dispoziţiilor art.263 din Codul muncii, în cazul nerespectării obligaţiilor ce izvorăsc din normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici, angajatorul poate sancţiona disciplinar angajatul, inclusiv în cazul absenţei nejustificate de la serviciu a acestuia. Această sancţionare poate avea loc numai cu respectarea condiţiilor prevăzute de lege, respectiv a prevederilor art. 264-268 din acelaşi cod.

De asemenea, Curtea observă că, potrivit art. 270 din Codul muncii, salariatul poate fi obligat să răspundă patrimonial în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca sa.

---

[1] Publicată în M.Of. nr. 10/07.01.2008.

Având în vedere acestea, Curtea constată că textul de lege criticat nu aduce nicio limitare a angajării răspunderii salariatului, fie pe plan disciplinar, fie pe plan patrimonial, atât timp cât acestea au fost stabilite în cazurile şi cu respectarea condiţiilor prevăzute de lege. Caracterul specific al raporturilor de muncă, în care salariatul se află într-o poziţie de subordonare faţă de angajator, justifică măsurile de protecţie specială pe care legiuitorul a înţeles să le instituie în favoarea salariatului prin stabilirea cazurilor Aceste măsuri de protecţie nu pot fi privite ca fiind contrare art. 45 ori art. 135 alin. (1) şi (2) lit. a) din Constituţie. Astfel, Curtea observă că art. 45 din Constituţie garantează accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora *„în condiţiile legii"* şi, prin urmare, stabilirea cadrului de exercitare a acestui drept constituţional este la latitudinea legiuitorului.

Aceste măsuri de protecţie nu pot fi privite ca fiind contrare art. 45 ori art. 135 alin. (1) şi (2) lit. a) din Constituţie. Astfel, Curtea observă că art. 45 din Constituţie garantează accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora *„în condiţiile legii"* şi, prin urmare, stabilirea cadrului de exercitare a acestui drept constituţional este la latitudinea legiuitorului.

În acelaşi timp, într-un stat de drept, libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie sunt asigurate în condiţiile în care este respectată cu stricteţe legea.

Pentru considerentele expuse,Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 161 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

2. Decizia nr. 494 din 11 noiembrie 2004 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 58 şi 104 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară şi a dispoziţiilor art. 38,165, 284 şi 287 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 17 alin.1^1, 1^2 şi 1^3 din Legea nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească vin în contradicţie cu cele ale art. 126 alin. (5) din Constituţie, deoarece magistraţii consultanţi nu participă la înfăptuirea justiţiei neavând vot deliberativ, deci nu au „jurisdicţia" şi „imperium", ci doar asistă la şedinţele de judecată. Dispoziţiile art. 69^1 alin. (5) din Legea nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească contravin prevederilor art. 73 alin. (3) lit. I) din Constituţie, deoarece procedura şi condiţiile numirii magistraţilor consultanţi trebuie stabilite prin lege organică, iar dispoziţiile art. 38, 165, 284 şi 287 din Codul muncii contravin art. 16 alin. (1) şi art. 21 alin. (3) din Constituţie, deoarece angajatorii sunt discriminaţi şi defavorizaţi în raport cu salariaţii.

Astfel, obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 58 şi 104 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iunie 2004, precum şi dispoziţiile art. 38, 165, 284 şi 287 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial

[1] Publicată în Monitorul Oficial nr. 59 din 18.01.2005.

al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, textele de lege criticate având următorul conţinut:

- Art. 58 din Legea nr. 304/2004: *„(1) Completul pentru soluţionarea în primă instanţă a cauzelor privind conflictele de muncă şi asigurări sociale se constituie din 2 judecători şi 2 asistenţi judiciari.*

(2) Asistenţii judiciari participă la deliberări cu vot consultativ şi semnează hotărârile pronunţate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează.

(3) In cazul în care judecătorii care intră în compunerea completului de judecată nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunţa, procesul se judecă din nou în complet de divergenţă, prevederile art.57 alin. (3) şi (4) fiind aplicabile.";

- Art. 104 din Legea nr. 304/2004: *„Prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Consiliului Economic şi Social şi a Ministerului Justiţiei, se stabilesc:*

a) condiţiile, procedura de selecţie şi de propunere de către Consiliul Economic şi Social a candidaţilor, pentru a fi numiţi ca asistenţi judiciari de către ministrul justiţiei;

b) condiţiile de delegare, detaşare şi transfer al asistenţilor judiciari.";

- Art. 38 din Codul muncii: *„Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.";*

- Art. 165 din Codul muncii: *„Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariate sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariate ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.";*

- Art. 284 din Codul muncii: *„(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor stabilite conform Codului de procedură civilă.*

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin.(1) se adresează instanţei competente în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul.";

- Art. 287 din Codul muncii: *„Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare."*

Autorul excepţiei susţine că dispoziţiile legale criticate încalcă prevederile constituţionale cuprinse în art. 16 alin. (1), art. 21 alin. (3), art. 73 alin. (3) lit. I) şi art. 126 alin. (5), care au următorul conţinut:

- Art. 16 alin. (1): *„Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări.";*

- Art. 21 alin. (3): *„Părţile au dreptul la un proces echitabil şi la soluţionarea cauzelor într-un termen rezonabil.";*

- Art. 73 alin. (3) lit. I): *„ (3) Prin lege organică se reglementează: [...]*

I) organizarea şi funcţionarea Consiliului Superior al Magistraturii, a instanţelor judecătoreşti, a Ministerului Public şi a Curţii de Conturi;";

- Art. 126 alin. (5): *„Este interzisă înfiinţarea de instanţe extraordinare. Prin lege organică pot fi înfiinţate instanţe specializate în anumite materii, cu posibilitatea participării, după caz, a unor persoane din afara magistraturii."*

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, prin Decizia nr.322 din 20 noiembrie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.66 din 30 ianuarie 2002, art. 17 alin. (1^1) din Legea nr. 92/1992 a fost declarat neconstituțional. Ca urmare a acestei decizii dispozițiile de lege menționate, care se referă la asistenții judiciari, au fost modificate în sensul excluderii acestora de la actul de deliberare judiciară și al definirii participării lor la judecată ca o activitate consultativă. Astfel, Curtea constată că dispozițiile art. 58 din Legea nr. 304/2004, care a preluat, în esență, prevederile art. 17 alin. (1^1)-(1^3) din Legea nr. 92/1992, nu contravin Constituției, dat fiind că din conținutul lor rezultă cu claritate că soluționarea cauzelor deduse judecății este hotărâtă de judecători, iar magistrații consultanți nu au decât un rol consultativ, util judecății în vederea stabilirii adevărului cu privire la drepturile subiective ale părților în litigiu. Prezența la judecată a magistraților consultanți, fără drept de vot deliberativ, constituie o problemă reglementată prin lege, potrivit art. 125 alin. (3) din Legea fundamentală, ceea ce exclude ca prin textele legale menționate să se încalce în vreun fel independența judecătorilor, imparțialitatea justiției și, pe un plan mai general, principiile statului de drept. În același sens, Curtea s-a mai pronunțat prin Decizia nr.172 din 6 mai 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 11 iunie 2003, Decizia nr.73 din 18 februarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 198 din 27 martie 2003, și prin Decizia nr. 286 din 3 iulie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 558 din 4 august 2003.

În ceea ce privește critica potrivit căreia dispozițiile art.104 din Legea nr. 304/2004, care au preluat, în esență, prevederile art. 69^1 alin. (5) din Legea nr. 92/1992, contravin prevederilor art. 73 alin. (3) lit. I) din Constituție, deoarece procedura și condițiile numirii magistraților consultanți trebuie stabilite prin lege organică, Curtea constată că și aceasta este neîntemeiată, deoarece stabilirea prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Consiliului Economic și Social și a Ministerului Justiției, a condițiilor și a procedurii de selecție și de propunere a candidaților, pentru a fi numiți ca asistenți judiciari, precum și a condițiilor de delegare, detașare și transfer al asistenților judiciari nu constituie o măsură de organizare și funcționare a instanțelor judecătorești în sensul art. 73 alin. (3) lit. I) din Constituție, astfel încât se pot stabili prin hotărâre a Guvernului.

De asemenea, Curtea constată că nu poate fi reținută nici critica potrivit căreia dispozițiile art. 38 și cele ale art. 165 din Codul muncii sunt neconstituționale. Astfel, Curtea reține că interdicția de a renunța, în tot sau în parte, la aceste drepturi, precum și nulitatea actelor de acceptare tacită a unor drepturi salariale diminuate, prevăzute de art. 38 și 165 din Codul muncii, sunt măsuri de protecție a salariaților, menite să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor și al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri ori amenințări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecție a salariaților nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrară prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, atât timp cât ea se justifică în considerarea situației unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecție. Totodată, nu sunt înfrânte prevederile constituționale ale art. 21 alin. (3) referitoare la dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil.

În ceea ce priveşte critica dispoziţiilor art. 284 şi cele ale art. 287 din Codul muncii, Curtea constată că aceasta nu este întemeiată. Aceste dispoziţii de lege reprezintă norme de procedură care, potrivit art. 126 alin. (2) din Constituţie, se stabilesc prin lege. Reglementarea competenţei materiale şi teritoriale a instanţelor judecătoreşti în cazul conflictelor de muncă nu reprezintă o instituire a unor privilegii sau discriminări şi nici nu aduce atingere dreptului la un proces echitabil. Salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe.

Pentru considerentele expuse mai sus,Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 58 şi 104 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară şi cele ale art. 38, 165, 284 şi 287 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

3. Decizia nr. 1117 din 27 noiembrie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art.409 din Codul de procedură civilă, art. 55 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal şi art. 155 din Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate se arată că dispoziţiile legale criticate sunt neconstituţionale în măsura în care permit urmărirea de către creditori şi a sporurilor la salariu cu caracter nepermanent, care au o afectaţiune specială, fiind destinate refacerii capacităţii de muncă a salariaţilor.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 409 din Codul de procedură civilă, art. 55 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal şi art. 155 din Codul muncii, având următorul conţinut:

Art. 409 din Codul de procedură civilă:

„(1) Salariile şi alte venituri periodice realizate din muncă, pensiile acordate în cadrul asigurărilor sociale, precum şi alte sume ce se plătesc periodic debitorului şi sunt destinate asigurării mijloacelor de existenţă ale acestuia pot fi urmărite:

a) până la 1/2 din venitul lunar net, pentru sumele datorate cu titlu de obligaţie de întreţinere sau de alocaţie pentru copii;

b) până la 1/3 din venitul lunar net, pentru orice alte datorii.

(2) Dacă sunt mai multe urmăriri asupra aceleiaşi sume, urmărirea nu poate depăşi 1/2 din venitul lunar net al debitorului, indiferent de natura creanţelor, în afară de cazul în care legea prevede altfel.

(3) Veniturile din muncă sau orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului şi sunt destinate asigurării mijloacelor de existenţă ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie, pot fi urmărite numai asupra părţii ce depăşeşte jumătate din acest cuantum.

(4) Ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă, compensaţia acordată salariaţilor în caz de desfacere a contractului individual de muncă pe baza oricăror

[1] Publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 28.01.2008

dispoziţii legale, precum şi sumele cuvenite şomerilor, potrivit legii, nu pot fi urmărite decât pentru sume datorate cu titlu de obligaţie de întreţinere şi despăgubiri pentru repararea daunelor cauzate prin moarte sau prin vătămări corporale, dacă legea nu dispune altfel.

(5) Urmărirea drepturilor menţionate la alin.4 se va putea face în limita a 1/2 din cuantumul acestora.

(6) Sumele reţinute potrivit alin.1-4 se eliberează sau se distribuie potrivit art.562 şi următoarele.

(7 Alocaţiile de stat şi indemnizaţiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, bursele de studii acordate de stat, diurnele, precum şi orice alte asemenea indemnizaţii cu destinaţie specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru nici un fel de datorii."

Art. 55 alin.(1) şi (2) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal:

(1) Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani şi/sau în natură obţinute de o persoană fizică ce desfăşoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizaţiile pentru incapacitate temporare de muncă.

(2) În vederea impunerii, sunt asimilate salariilor:

a) indemnizaţiile din activităţi desfăşurate ca urmare a unei funcţii de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

b) indemnizaţiile din activităţi desfăşurate ca urmare a unei funcţii alese în cadrul persoanelor juridice fără scop lucrativ;

c) drepturile de soldă lunară, indemnizaţiile, primele, premiile, sporurile şi alte drepturi ale personalului militar, acordate potrivit legii;

d) indemnizaţia lunară brută, precum şi suma din profitul net, cuvenite administratorilor la companii/societăţi naţionale, societăţi comerciale la care statul sau o autoritate a administraţiei publice locale este acţionar majoritar, precum şi la regiile autonome;

e) sumele primite de membrii fondatori ai societăţilor comerciale constituite prin subscripţie publică;

f) sumele primite de reprezentanţii în adunarea generală a acţionarilor, în consiliul de administraţie, în comitetul de direcţie şi în comisia de cenzori;

g) sumele primite de reprezentanţii în organisme tripartite, potrivit legii;

h) indemnizaţia lunară a asociatului unic, la nivelul valorii înscrise în declaraţia de asigurări sociale;

i) sumele acordate de organizaţii nonprofit şi de alte entităţi neplătitoare de impozit pe profit, peste limita de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţia primită pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul serviciului, pentru salariaţii din instituţiile publice;

j) indemnizaţia administratorilor, precum şi suma din profitul net cuvenite administratorilor societăţilor comerciale potrivit actului constitutiv sau stabilite de adunarea generală a acţionarilor;

k) orice alte sume sau avantaje de natură salarială ori asimilate salariilor."

Art. 155 din Codul muncii: *„Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri."*

Excepţia este raportată la prevederile constituţionale ale art. 22 referitor la dreptul la viaţă şi la integritate fizică şi psihică, art.34 privind dreptul la ocrotirea sănătăţii şi art. 41 alin. (2) referitor la protecţia socială a muncii.

Curtea constată că dispoziţiile legale criticate de autorul excepţiei nu contravin în niciun fel prevederilor constituţionale invocate.

De altfel, critica formulată în motivarea excepţiei se referă la faptul că legiuitorul nu a înţeles să excepteze de la urmărirea de către creditori a sporurilor salariale cu afectaţiune specială, altfel spus, o omisiune legislativă.

Potrivit art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea şi funcţionarea Curţii Constituţionale, aceasta se pronunţă numai asupra constituţionalităţii actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului.

Aşa fiind, excepţia urmează a fi respinsă ca inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse mai sus,Curtea respinge ca inadmisibilă excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 409 din Codul de procedură civilă, art. 55 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal şi art. 155 din Codul muncii.

4. Decizia nr. 615 din 21 septembrie 2006 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 lit. b), art. 12 alin. (1) lit. d) şi art. 14 alin. (1), coroborate cu art. 2 lit. c) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, precum şi ale art. 158 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine că dispoziţiile criticate din Legea nr. 544/2001 restrâng în mod nejustificat exerciţiul dreptului constituţional de acces liber la informaţiile de interes public, eliminând din sfera informaţiilor publice cele legate de persoanele fizice care exercită funcţii publice sau de autoritate publică, informaţii ce sunt indisolubil legate de funcţia sau de autoritatea publică şi prezintă un interes deosebit pentru societate. Art. 158 alin. (1) din Codul muncii, declarând confidenţiale salariile, este neconstituţional în măsura în care se aplică şi în cazul persoanelor care îndeplinesc funcţii publice sau de autoritate publică, având în vedere că aceste persoane sunt remunerate din fonduri publice, societatea fiind interesată în legătură cu modul de efectuare a cheltuielilor publice.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 2 lit. b), art. 12 alin. (1) lit. d) şi art. 14 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 23 octombrie 2001, şi ale art. 158 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, care au următorul cuprins:

– Art. 2 – *„În sensul prezentei legi: [...]*

b) prin informaţie de interes public se înţelege orice informaţie care priveşte activităţile sau rezultă din activităţile unei autorităţi publice sau instituţii publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informaţiei [...];"

[1] Publicată în M.Of. nr. 888/31.10.2006.

– Art. 12 – *„(1) Se exceptează de la accesul liber al cetățenilor, prevăzut la art. 1, următoarele informații: [...]*

d) informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii [...];"

– Art. 14 – *„(1) Informațiile cu privire la datele personale ale cetățeanului pot deveni informații de interes public numai în măsura în care afectează capacitatea de exercitare a unei funcții publice [...]".*

– Art. 158 – *„ (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.*

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul."

Textele constituționale invocate în susținerea excepției sunt cele ale art. 31 alin. (1) și (3) referitoare la neîngrădirea dreptului persoanei de a avea acces la orice informație de interes public și la interdicția ca acest drept să prejudicieze măsurile de protecție a tinerilor sau securitatea națională și ale art.53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

Examinând excepția de neconstituționalitate ridicată, Curtea reține următoarele:

Dispozițiile art. 2 lit. b) din Legea nr. 544/2001 definesc înțelesul sintagmei *„informație de interes public"*, fără a exclude din această categorie de informații cele care privesc anumite categorii de persoane. Același articol, la lit. c), definește noțiunea de *„informație cu privire la datele personale"* ca fiind *„orice informație privind o persoană fizică identificată sau identificabilă"*, fără să prevadă nicio limitare a accesului la asemenea informații. Însă art. 12 din lege la lit. d) exceptează de la accesul liber al cetățenilor informațiile cu privire la datele personale, dar *„potrivit legii"*, deci, fără a arăta care sunt acele date personale. Astfel, se face trimitere la Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, lege care nu constituie obiect al controlului de constituționalitate.

În asemenea situații și în privința anumitor categorii de cetățeni, și datele personale reprezintă un evident interes public, după cum prevede și art. 14 alin. (1) din lege, *„în măsura în care afectează capacitatea de exercitare a unei funcții publice"*. Astfel, Curtea constată că și în asemenea situații, datele referitoare la viața intimă, familială și privată, precum și dreptul la propria imagine, trebuie protejate prin lege, așa cum prevăd dispozițiile constituționale ale art. 26 alin. (1) – *„Autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată"* și ale art. 30 alin. (6) – *„Libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine"*.

Curtea reține că, în ceea ce privește autoritățile și instituțiile publice, în bugetele acestora sunt prevăzute cheltuielile pe care le pot face, pe capitole, inclusiv cele cu personalul și cu salariile. Aceste bugete sunt publice și cuprind informații cu privire la cheltuirea banului public, informațiile în cauză având un evident caracter public. Curtea constată că salariile personalului instituțiilor din sectorul bugetar sunt stabilite prin acte normative, care sunt, de asemenea, publice.

Însă Curtea reține că salariul concret al unei persoane, stabilit în cadrul limitelor minime și maxime prevăzute în actele normative, ținând seama de importanța muncii

depuse, de contribuţia adusă la realizarea sarcinilor şi de situaţia sa personală, nu mai prezintă interes public, intrând în sfera interesului privat al persoanei. Astfel, în acest context, art. 158 din Codul muncii îşi găseşte pe deplin aplicabilitatea şi utilitatea. În consecinţă, Curtea constată că dispoziţiile art. 2 lit.b), art. 12 alin. (1) lit. d) şi art. 14 alin. (1) din Legea nr. 544/2001, precum şi ale art. 158 alin. (1) din Codul muncii nu contravin nici art. 31 alin. (1) şi (3) şi nici art. 53 din Constituţie.

Pentru considerentele expuse mai sus,Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 lit. b), art. 12 alin. (1) lit. d) şi art. 14 alin. (1), coroborate cu art. 2 lit. c) din Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, precum şi ale art. 158 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de M.B. în Dosarul nr. 636/CA/2006 al Curţii de Apel Timişoara – Secţia comercială şi de contencios administrativ.

5. Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003 [1] asupra sesizării de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, adoptat de Camera Deputaţilor şi de Senat în şedinţa comună din 9 decembrie 2002

Curtea Constituţională a fost sesizată, în temeiul dispoziţiilor art. 144 lit. a) din Constituţie, la data de 13 decembrie 2002, de 54 de deputaţi, în vederea declanşării controlului de constituţionalitate asupra Codului muncii.

Prin sesizare se solicită Curţii Constituţionale să se pronunţe asupra constituţionalităţii următoarelor prevederi din Codul muncii: art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, art. 164 alin. (2) şi art. 223.

În sesizare sunt formulate următoarele critici de neconstituţionalitate a dispoziţiilor legale menţionate mai sus:

1. Prevederile art. 40 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorului îi revine obligaţia să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, contravin dispoziţiilor art. 41 alin. (1) şi ale art. 135 alin. (1) şi (6) din Constituţie, care consacră ocrotirea proprietăţii şi caracterul inviolabil al acesteia. Această obligaţie legală a angajatorului este contrară dreptului său de a-şi conduce propriile afaceri, iar divulgarea anumitor informaţii financiare privind compania „ar putea prejudicia afacerea" prin încălcarea secretului unor date financiare, precum şi a principiului concurenţei loiale, prevăzut de art. 134 alin. (2) lit. a) din Constituţie.

2. Se afirmă că sunt neconstituţionale şi dispoziţiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, potrivit cărora contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului, dacă acesta a formulat plângere penală împotriva salariatului sau dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale care nu sunt compatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti. Aceste prevederi sunt contrare dispoziţiilor art. 23 alin. (8) din Constituţie, care consacră prezumţia de nevinovăţie până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare. Se susţine că este încălcată prezumţia de nevinovăţie şi se restricţionează dreptul la muncă, chiar dacă alin. (2) al art. 52 din legea criticată

[1] Publicată în M.Of. nr. 72/5.02.2003.

prevede acordarea unor despăgubiri în cazul în care se stabileşte că persoana în cauză este nevinovată.

3. Prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii sunt considerate contrare art. 134 alin. (2) din Constituţie, întrucât restrâng dreptul angajatorului ca, în scopul protejării propriei afaceri, să decidă asupra măsurilor manageriale.

Prevederile criticate nu precizează o limită a perioadei în care angajatorul este obligat de lege să dea angajatului o indemnizaţie de 75% din salariu. Se susţine că, în situaţia în care angajatorul şi-a întrerupt activitatea temporar, acesta se află deja în dificultate financiară. Astfel se consideră că se încalcă principiile economiei de piaţă.

4. Se susţine că dispoziţiile art. 69, 70 şi 71 din Codul muncii, care prevăd că în cazul concedierilor colective sindicatele au competenţa să cenzureze deciziile manageriale ale angajatorului şi să propună măsuri în scopul evitării concedierilor, contravin prevederilor constituţionale ale art. 134 alin. (1), „întrucât într-o economie de piaţă deciziile privind conducerea întreprinderii aparţin exclusiv administraţiei acesteia". De asemenea, dispoziţiile legale criticate contravin şi alin. (2) al aceluiaşi articol, întrucât prin această procedură se împiedică *libertatea comerţului* şi, îndeosebi, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie. Astfel, primul efect al amânării cu minimum 45 de zile a deciziei de concediere colectivă, pe motive economice, va fi pierderea competitivităţii întreprinderii, cu riscul grav al pierderii clienţilor, implicit al intrării în incapacitate de plată şi al falimentului.

5. Dispoziţiile art. 129 din Codul muncii, potrivit cărora sindicatele trebuie să-şi dea acordul asupra conţinutului normelor de muncă, încalcă prevederile constituţionale ale art. 40 alin. (1) şi art. 134 alin. (1) şi alin. (2) lit. a). Potrivit acestor prevederi constituţionale, sindicatele au competenţe limitate strict la protecţia drepturilor angajaţilor, ele nu au şi competenţa să negocieze obligaţiile profesionale ale acestora. Or, adăugarea de competenţe pe lângă prevederile constituţionale reprezintă o încălcare a drepturilor şi intereselor angajatorilor, consacrate implicit prin prevederile art. 134 din Constituţie.

6. Sunt neconstituţionale prevederile art. 164 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora orice datorii ale angajatului către angajator trebuie constatate printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă, înainte de a putea fi recuperate prin reţinerea lor din salariu, deoarece încalcă dispoziţiile art. 134 alin. (2) din Constituţie, fiind contrare libertăţii contractuale.

Restrângerea dreptului angajatului de a-şi asuma obligaţii pecuniare prin acte reprezentând titlu executoriu contravine principiului constituţional al libertăţii comerţului.

7. Art. 223 din Codul muncii creează o discriminare pozitivă inacceptabilă, prin aceea că acordă imunitate liderilor sindicali care „nu pot fi concediaţi după încheierea mandatului nici pentru motive economice şi nici pentru necorespundere profesională".

Curtea,examinând sesizarea privind neconstituţionalitatea unor dispoziţii din Codul muncii, formulată de grupul de 54 de deputaţi, Curtea Constituţională reţine următoarele:

1. Prima critică de neconstituţionalitate se referă la art. 40 alin. (2) lit. d), care are următorul cuprins:

„ (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

[...]

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;"

Autorii sesizării susţin că obligaţia angajatorului de a comunica situaţia economică şi financiară a unităţii este, în esenţă, contrară dreptului său de a-şi conduce propriile afaceri, iar divulgarea datelor respective încalcă *principiul concurenţei loiale*, prevăzut de art. 134 alin. (2) lit. a) din Constituţie, precum şi secretul unor date financiare.

Curtea constată că aceste dispoziţii legale nu obligă angajatorul la comunicarea unor informaţii cu caracter de secret profesional ori confidenţiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Obligaţia comunicării vizează date generale privind situaţia economică şi financiară a unităţii, informaţii care trebuie date publicităţii şi prin bilanţul contabil periodic ce se publică în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei de piaţă şi a cerinţelor concurenţei loiale. Această obligaţie nu aduce atingere principiilor menţionate şi prevederilor art. 134 alin. (2) lit. d) din Constituţie şi nici nu îngrădeşte dreptul angajatorului de a-şi conduce propria afacere. Curtea mai reţine că salariaţii au un interes legitim pentru a cunoaşte situaţia economică şi financiară a unităţii în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoştinţă de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum şi modul cum trebuie să acţioneze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului.

În acest sens Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.193 din 4 mai 1999, prevede la art. 21 lit. a) că: *„În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la informare şi la consultare în cadrul întreprinderii, părţile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanţilor acestora, în conformitate cu legislaţia şi practica naţionale:*

a) să fie informaţi periodic sau la momentul oportun şi de o manieră clară despre situaţia economică şi financiară a întreprinderii în care sunt încadraţi, fiind înţeles că divulgarea anumitor informaţii care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidenţiale."

2. O altă critică se referă la prevederile art. 52 alin. (1) lit. c), potrivit cărora: *„ (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:*

[...]

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti."

Prin sesizare se susţine că posibilitatea suspendării contractului individual de muncă, în condiţiile prevederilor legale criticate, încalcă *prezumţia de nevinovăţie*, prevăzută de art. 23 alin. (8) din Constituţie, care are următorul conţinut: *„Până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, persoana este considerată nevinovată."*

Curtea observă, în primul rând, că, luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunţă asupra vinovăţiei sau nevinovăţiei

angajatului şi nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluţionare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deţine date şi indicii suficiente cu privire la săvârşirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, solicitând autorităţilor competente soluţionarea cazului. În această situaţie sau atunci când ia cunoştinţă despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârşirea unei fapte de aceeaşi natură poate lua măsura suspendării.

Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti, având aşadar un caracter provizoriu.

Curtea reţine că *prezumţia de nevinovăţie*, în sensul art.23 alin.(8) din Legea fundamentală, este o măsură de protecţie constituţională a libertăţii individuale, cu aplicabilitate, deci, în dreptul penal şi procesual penal. Prin dispoziţiile textului constituţional menţionat s-a statuat că, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, este considerată nevinovată persoana căreia i se impută săvârşirea unei fapte penale. Faţă de acestea, facultatea de a lua măsura suspendării, acordată angajatorului, prin dispoziţia legală criticată, nu încalcă *prezumţia de nevinovăţie*, consacrată de art. 23 alin. (8) din Constituţie. De altfel, Curtea Constituţională s-a pronunţat în acest sens, de exemplu, prin Decizia nr. 63 din 21 mai 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 13 noiembrie 1996, şi prin Decizia nr. 200 din 4 iulie 2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 1 august 2002.

În plus Curtea reţine că şi în situaţia în care fapta pentru care s-a formulat plângerea penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă. Astfel, instituţia suspendării contractului de muncă reprezintă o măsură de protecţie a angajatului, al cărui contract de muncă nu poate fi desfăcut până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

Curtea mai observă că dispoziţiile examinate nu contravin nici *dreptului la muncă* garantat de art. 38 alin. (1) din Constituţie, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcţie decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.

3. Cea de-a treia critică de neconstituţionalitate priveşte dispoziţiile art. 53 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora: *„Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat."*

Autorii sesizării susţin că aceste dispoziţii, prin care angajatorul este obligat ca, pe perioada întreruperii temporare a activităţii, să plătească angajaţilor cel puţin 75% din salariul de bază, îngrădesc exerciţiul dreptului angajatorului de a decide în legătură cu propria afacere, contrar principiilor *economiei de piaţă*.

Curtea observă că întreruperea temporară a activităţii unităţii, avută în vedere de dispoziţia legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaţilor şi nu se identifică cu situaţiile în care unitatea îşi încetează activitatea datorită falimentului ori îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligaţia de plată a indemnizaţiei de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaţilor este o măsură legală

care îşi găseşte reazemul constituţional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca „stat social", valoare constituţională care semnifică, printre altele, ideea solidarităţii sociale şi a politicii de securitate socială. În acest sens *statul social* trebuie să asigure, printre altele, protecţia socială a muncii, prevăzută la art. 38 alin. (2), şi un nivel de trai decent, prevăzut la art. 43 alin. (1) din Constituţie.

Mai mult, Curtea constată că prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii se armonizează şi cu cele ale Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 25 noiembrie 1992, care la art. 10 alin. (2) lit. b) stabileşte că *„orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecţia convenţiei, în condiţii prestabilite, la următoarele eventualităţi: suspendarea sau reducerea câştigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare".*

4. Cea de-a patra critică de neconstituţionalitate vizează prevederile art. 69, 70 şi 71, potrivit cărora:

- Art. 69: *„În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligaţii:*

a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor;

b) să propună salariaţilor programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziţie sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să iniţieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor.";

- Art. 70: *„(1) Angajatorul are obligaţia să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor intenţia de concediere colectivă, cu cel puţin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.*

(2) Notificarea intenţiei de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor supuşi concedierii, conform dispoziţiilor legale şi contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(3) Angajatorul are obligaţia să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care l-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.";

- Art.71: *„(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.*

(2) Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.(1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluţionate în interiorul termenului de 45 de zile prevăzut la art.70 alin.(1), la solicitarea oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 15 zile calendaristice."

Prin sesizare se susţine că dispoziţiile referitoare la competenţa sindicatelor, ca în cazul concedierilor colective, să cenzureze deciziile angajatorului şi să propună măsuri în scopul evitării concedierilor contravin principiului *economiei de piaţă*, dispoziţiilor art. 134 alin. (1) şi (2) din Constituţie, întrucât într-o economie de piaţă deciziile privind conducerea întreprinderilor aparţin exclusiv administraţiei acestora. În acelaşi timp, măsurile respective sunt de natură să împiedice valorificarea tuturor factorilor de producţie, *libertatea comerţului*, fiind contrare astfel dispoziţiilor art. 134 alin. (1) şi (2) din Constituţie, care prevăd:

- Art. 134: *„(1) Economia României este economie de piaţă.*

(2) Statul trebuie să asigure:

a) libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie;

b) protejarea intereselor naţionale în activitatea economică, financiară şi valutară;

c) stimularea cercetării ştiinţifice naţionale;

d) exploatarea resurselor naturale, în concordanţă cu interesul naţional;

e) refacerea şi ocrotirea mediului înconjurător, precum şi menţinerea echilibrului ecologic;

f) crearea condiţiilor necesare pentru creşterea calităţii vieţii."

Examinând dispoziţiile legale criticate, Curtea constată că acestea nu îngrădesc dreptul angajatorului de a-şi conduce unitatea. Implicarea sindicatelor în examinarea şi stabilirea măsurilor ce urmează a fi luate în cazul concedierilor colective este conformă cu prevederile art. 9 teza a doua din Constituţie, potrivit cărora sindicatele *„contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor"*. Interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor sunt afectate cel mai evident prin concedieri colective, ceea ce impune exercitarea rolului sindicatelor, prevăzut de Constituţie. Informările, furnizarea de date, consultările şi negocierile au menirea de a găsi soluţii pentru evitarea concedierilor colective ori pentru diminuarea numărului salariaţilor concediaţi. Toate acestea constituie garanţii legale ale dreptului la muncă, drept care, potrivit art. 38

alin. (1) din Constituţie, nu poate fi îngrădit. Instituirea acestor obligaţii în sarcina angajatorului constituie expresia principiului *statului social* şi a *dreptăţii*, ca valoare supremă consacrată de dispoziţiile art. 1 alin. (3) din Constituţie. Dispoziţiile legale criticate stabilesc premisa ca angajatorul să poată lua măsura concedierilor colective numai atunci când situaţia economică şi financiară a unităţii o impune cu necesitate.

Curtea reţine că prevederile examinate nu contravin dispoziţiilor art. 134 alin. (1) şi (2) din Constituţie. Mai mult decât atât, aceste prevederi ale Codului muncii se armonizează cu cele ale Cartei sociale europene, revizuită, care la art. 74 prevede că *„În scopul asigurării efective a dreptului reprezentanţilor lucrătorilor de a fi informaţi şi consultaţi în cazul concedierilor colective, părţile se angajează să asigure ca patronii să informeze şi să consulte reprezentanţii lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităţilor de a evita concedierile colective sau de a limita numărul şi de a atenua consecinţele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi"*.

5. O altă critică de neconstituţionalitate vizează prevederile art. 129 din Codul muncii, potrivit cărora:

„(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(2) În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern."

În sesizare se susţine că prin dispoziţia legală criticată au fost încălcate dispoziţiile art. 40 alin. (1) şi ale art. 134 alin. (1) şi alin. (2) lit. a) din Constituţie, deoarece obligativitatea solicitării acordului sindicatelor la elaborarea normelor de muncă încalcă drepturile şi interesele angajatorilor.

Curtea Constituţională reţine că normele de muncă, fiind elemente esenţiale ale contractului individual de muncă, sunt indisolubil legate de îndeplinirea îndatoririlor salariaţilor. Ele sunt legate şi de interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor. Prin urmare, obligaţia impusă angajatorului prin art. 129, ca, la elaborarea sau la reexaminarea normelor de muncă, să solicite acordul sindicatului, nu este contrară prevederilor constituţionale, ci, dimpotrivă, ele îşi află temeiul constituţional în dispoziţiile art. 9. De asemenea, Curtea constată că aceste prevederi se armonizează cu dispoziţiile cuprinse în art. 8 pct. 11 lit. c) din Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974, care prevăd:

„Statele părţi la prezentul pact se angajează să asigure:

[..].

c) dreptul pe care îl au sindicatele de a-şi exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege şi care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securităţii naţionale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile şi libertăţile altora."

6. Următoarea critică de neconstituționalitate vizează prevederile art. 164 din Codul muncii, potrivit cărora:

„(1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;

b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net."

Se susține că interzicerea oricărei rețineri din salariu, fără ca existența datoriei să fi fost stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, încalcă dispozițiile art. 134 alin. (2) din Constituție, fiind contrară *libertății contractuale*, precum și *libertății comerțului*.

Examinând critica, Curtea constată că aceasta este nefondată. Interdicția reținerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă și exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, prevăzută de art. 164 alin. (2) din Codul muncii, este menită să elimine arbitrariul din reglementările anterioare, când conducerea unității stabilea existența pagubei, întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziție de imputare și proceda de îndată la reținerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicție pentru apărarea intereselor sale legitime. În condițiile *statului de drept*, valoare consacrată prin art.1 alin. (3) din Constituție, răspunderea patrimonială pentru daune se impune să se stabilească de către instanțele de judecată, care, potrivit art. 123 alin. (1) din Constituție, înfăptuiesc justiția în numele legii. Același principiu constituțional mai impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează *libertatea contractuală*, deoarece părțile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităților de executare sau de stingere a obligațiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aștepte pronunțarea unei hotărâri judecătorești. Ipoteza reglementată de alin. (2) al dispoziției legale criticate se referă doar la situațiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului.

Dispoziția legală prohibitivă se înscrie în cadrul măsurilor de protecție a drepturilor salariale, în consens și cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția salariului nr.95/1949, ratificată de România prin Decretul nr.284/1973, prevederi potrivit cărora *„Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală"*.

7. Ultima critică de neconstituționalitate privește dispozițiile art. 223 din Codul muncii, care prevăd: *„(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindi-*

catelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata executării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil."

Se consideră, de către autorii sesizării, că prevederile art.223 din Codul muncii sunt contrare prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituţie, potrivit cărora *„Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări"*, deoarece imunitatea acordată liderilor sindicali potrivit alin. (2) al aceluiaşi articol creează o gravă discriminare pozitivă în raport cu alte categorii de salariaţi, deoarece liderii sindicali nu pot fi concediaţi după încheierea mandatului nici pentru motive economice şi nici pentru necorespundere profesională.

Curtea însă constată că prevederile criticate instituie o măsură de protecţie a mandatului exercitat de reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, având deci caracterul unei garanţii legale împotriva eventualelor acţiuni de constrângere, de şantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Este evident că liderii sindicali nu şi-ar putea îndeplini mandatul încredinţat de salariaţi de a le apăra drepturile şi de a promova interesele profesionale, economice şi sociale ale acestora, dacă ar fi expuşi unor represalii, ameninţări sau şantajări din partea angajatorilor. De aceea, alin. (2) al art. 223 din Codul muncii prevede interzicerea concedierii liderilor sindicali, atât pe durata exercitării mandatului, cât şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespunderea profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

Aceste măsuri de protecţie nu constituie discriminare în sensul art. 16 alin. (1) din Constituţie. Liderii sindicali se află într-o situaţie diferită de cea a celorlalţi salariaţi, iar protecţia lor legală este nu numai justificată, dar şi necesară. Jurisprudenţa Curţii Constituţionale este constantă, în sensul că principiul egalităţii nu înseamnă uniformitate, aşa încât, dacă la situaţii egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situaţii diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. În acest sens art. 1 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora nr. 135/1971, ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr.86 din 2 august 1975, prevede că: *„Reprezentanţii lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecţie eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, şi care ar avea drept cauză calitatea sau activităţile lor de reprezentanţi ai lucrătorilor, apartenenţa sindicală sau participarea la activităţi sindicale, în măsura în care acţionează potrivit legilor, convenţiilor colective sau altor aranjamente convenţionale în vigoare."*

Având în vedere considerentele expuse în prezenta decizie.Curtea Constată că dispoziţiile art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70,

71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, adoptat de Camera Deputaţilor şi de Senat în şedinţa comună din 9 decembrie 2002, sunt constituţionale.

6. Decizia nr. 123 din 15 februarie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 164 alin. (2), art. 273, art. 274 şi art. 275 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei autorii acesteia susţin că dispoziţiile legale criticate creează o discriminare între debitorii salariaţi ai creditorilor şi alte categorii de debitori, întrucât permit executarea silită a obligaţiei salariaţilor la despăgubire numai în temeiul unor hotărâri judecătoreşti rămase definitive şi irevocabile, iar nu în baza unor hotărâri care sunt doar definitive, ca în dreptul comun. De asemenea, arată că textele de lege criticate permit urmărirea bunurilor în condiţiile procesuale civile numai după ce sumele datorate au fost executate prin reţineri lunare din drepturile salariale timp de 3 ani.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 164 alin. (2), ale art. 273, 274 şi 275 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora:

- Art. 164 alin. (2): *„Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.";*

- Art. 273: *„(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.*

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi, împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.";

- Art.275: *„În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă."*

În opinia autorilor excepţiei, dispoziţiile legale criticate sunt contrare prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituţie referitoare la egalitatea cetăţenilor în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că textele de lege criticate reglementează procedura de executare a obligaţiei de dezdăunare ce-i revine salariatului pentru daunele cauzate angajatorului din vina şi în legătură cu munca sa.

În ceea ce priveşte critica autorilor excepţiei, potrivit căreia această procedură ar fi diferită de cea de drept comun, Curtea reţine că răspunderea patrimonială a angajatorului şi a salariatului este diferită de celelalte forme ale răspunderii civile, diferenţiere determinată de specificul şi particularităţile raporturilor juridice de muncă şi ale contractelor individuale de muncă ce dau naştere acestor raporturi, precum şi de

[1] Publicată în M.Of. nr.213/29.03.2007.

nevoia instituirii unor măsuri de protejare a salariatului faţă de eventualele acţiuni cu caracter abuziv din partea angajatorului care, la modul general, are o poziţie dominantă în raporturile sale cu salariatul. Astfel, derogările stabilite de lege în această materie sub aspect procedural sunt justificate tocmai de specificul acestei forme de răspundere civilă.

Această reglementare se circumscrie perfect dispoziţiilor art. 126 alin. (2) din Constituţie, care prevăd că regulile de competenţă şi de procedură în faţa instanţelor judecătoreşti, în care se includ şi cele privitoare la executarea silită, se stabilesc prin lege. Acest text constituţional dă libertate legiuitorului să stabilească normele de procedură cu aplicabilitate generală, dar şi derogări de la acestea, în măsura existenţei unor situaţii deosebite ce justifică instituirea unui tratament juridic diferenţiat.

De altfel, Curtea constată că aceste aspecte au mai fost reţinute şi în considerentele Deciziei nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, prin care s-a examinat constituţionalitatea art. 164 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, şi ale Deciziei nr. 650 din 29 noiembrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.175 din 27 decembrie 2005, prin care au fost analizate art. 274 alin. (1) şi art. 275 din aceeaşi lege.

Pentru considerentele expuse,Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 164 alin. (2), art. 273, art. 274 şi art. 275 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

C. Decizii cu privire la timpul de muncă şi timpul de odihnă

1. Decizia nr. 312 din 8 iulie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 141 alin. (4) şi ale art.164 alin. (2) din Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 141 alin. (4) din Codul muncii contravin prevederilor art. 135 alin. (1) şi (2) din Constituţie, republicată, deoarece impun plata concediului de odihnă neefectuat până la data încetării contractului de muncă, indiferent de motivele acesteia şi de eventuala vină a salariatului.

Art. 164 alin. (2) din aceeaşi lege este neconstituţional, venind în contradicţie cu dispoziţiile art. 4 alin.(2) şi cu cele ale art. 16 alin. (1) din Constituţie, republicată, deoarece permit recuperarea daunelor cauzate angajatorului numai pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile, pe când salariatul îşi poate recupera creanţele pe baza hotărârii judecătoreşti definitive, instituind astfel o discriminare nejustificată.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art.141 alin.(4) şi cele ale art. 164 alin. (2) din Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

Aceste texte de lege au următorul conţinut:

- Art. 141 alin. (4): *„Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă."*

- Art. 164 alin. (2): *„Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă."*

Autorul excepției de neconstituționalitate susține că prin dispoziția legală criticată sunt încălcate prevederile art. 4 alin. (2), art. 16 alin. (1) și ale art. 135 din Constituția României, republicată, ce au următorul conținut:

- Art. 4 alin. (2): *„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."*

- Art. 16 alin. (1): *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări."*

- Art. 135: *„(1) Economia României este economie de piață, bazată pe libera inițiativă și concurență.*

(2) Statul trebuie să asigure:

a) libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție;

b) protejarea intereselor naționale în activitatea economică, financiară și valutară;

c) stimularea cercetării științifice și tehnologice naționale, a artei și protecția dreptului de autor;

d) exploatarea resurselor naturale, în concordanță cu interesul național;

e) refacerea și ocrotirea mediului înconjurător, precum și menținerea echilibrului ecologic;

f) crearea condițiilor necesare pentru creșterea calității vieții;

g) aplicarea politicilor de dezvoltare regională în concordanță cu obiectivele Uniunii Europene."

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dispoziția potrivit căreia concediul de odihnă neefectuat de către salariat poate fi compensat în bani în cazul încetării contractului individual de muncă nu contravine principiilor economiei de piață și nici obligațiilor constituționale ale statului în acest domeniu. O componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspectele prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, republicată, printre care se regăsește și concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras și nici nu se poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă, doar durata, condițiile și perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să-l compenseze în bani.

Nu poate fi reținută nici critica de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 164 alin. (2) din Codul muncii. Curtea s-a mai pronunțat asupra constituționalității acestor dispoziții și în cadrul controlului prealabil, statuând, prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din

5 februarie 2003, că ipoteza reglementată de textul de lege criticat se referă la situaţiile în care salariatul nu-şi acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului. În condiţiile statului de drept se impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil, iar răspunderea patrimonială pentru daune să se stabilească de către instanţele de judecată, care, potrivit art. 124 alin. (1) din Constituţie, republicată, înfăptuiesc justiţia în numele legii. De asemenea, Curtea observă că dispoziţia legală criticată se înscrie în cadrul măsurilor de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, ceea ce nu poate avea semnificaţia unei discriminări, cele două părţi aflându-se în situaţii diferite care justifică aplicarea unui tratament juridic diferit.

Pentru considerentele expuse,Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 141 alin. (4) şi ale art. 164 alin. (2) din Codul muncii.

2. Decizia nr. 224 din 13 martie 2007 [1] referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 141 alin. (4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei autorul acesteia susţine, în esenţă, că dispoziţiile art. 141 alin. (4) din Codul muncii, care creează posibilitatea ca, în cazul încetării contractului individual de muncă, concediul de odihnă neefectuat să fie compensat în bani, afectează activitatea economică a angajatorului, întrucât îi impun o obligaţie băneasca suplimentară faţă de angajat, în loc să prevadă efectuarea concediului la următorul loc de muncă. Astfel se încalcă, în opinia sa, dreptul persoanei de acces la o activitate economică şi la liberă iniţiativă.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 141 alin. (4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora *„Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă"*.

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate contravin prevederilor art.45 din Constituţie referitoare la libertatea economică.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că art. 41 alin. (2) din Constituţie consacră dreptul la „concediul de odihnă plătit". Durata concediului de odihnă este proporţională cu perioada de lucru efectuată, iar obligaţia de a plăti indemnizaţia de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului.

În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă şi, din această cauză, se naşte dreptul salariatului de a primi o compensaţie în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau, proporţional cu perioada lucrată, şi pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului şi obligaţia corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicicum dreptul persoanei la o activitate economică şi la libera iniţiativă.

De altfel, Curtea constată că textul de lege criticat a mai fost analizat sub aspectul conformităţii cu art. 45 din Constituţie şi prin Decizia nr. 46 din 11 ianuarie 2007,

[1] Publicată în M.Of. nr. 272/24.04.2007.

publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007, când, în temeiul aceloraşi considerente reţinute şi în prezenta cauză, a respins excepţia de neconstituţionalitate ca fiind neîntemeiată.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art.141 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

III. Întrebări

1. Ce elemente ale contractului individual de muncă pot fi modificate?
2. Care sunt obligaţiile pe care trebuie să le îndeplinească angajatorul anterior modificării contractului individual de muncă?
3. În ce condiţii poate angajatorul modifica unilateral contractul individual de muncă? Mai este necesar în acest caz să-l informeze pe salariat asupra modificării contractului său de muncă?
4. Care sunt cazurile de modificare unilaterală a contractului de muncă?
5. Care sunt principalele asemănări dintre delegare şi detaşare? Dar principalele deosebiri?
6. În ce situaţii poate înceta delegarea? Dar detaşarea?
7. Care este natura juridică a detaşării?
8. Ce posibilităţi are la îndemână salariatul detaşat în ipoteza în care angajatorul la care a fost detaşat nu îşi execută obligaţiile ce îi revin?
9. Poate angajatorul să modifice felul muncii în mod unilateral? Dacă da, în ce situaţii?
10. Ce presupune suspendarea contractului individual de muncă?
11. Pe perioada suspendării contractului de muncă pot exista drepturi şi obligaţii ale părţilor?
12. Poate salariatul demisiona câtă vreme contractul său de muncă este suspendat?
13. Care sunt cazurile de suspendare de drept a contractului de muncă? Care este specificul acestor cazuri? Poate fi concediat salariatul în perioada în care contractul său de muncă este supendat de drept? Analizaţi fiecare caz de suspendare în parte.
14. Care sunt cazurile de suspendare a contractului de muncă din iniţiativa salariatului? Dar din iniţiativa angajatorului?
15. Care sunt efectele suspendării contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului?
16. De ce drepturi beneficiază salariatul în ipoteza în care contractul său de muncă este suspendat pe durata cercetării disciplinare prealabile, iar apoi se dovedeşte că acesta era nevinovat?
17. În cazul săvârşirii de către salariat a unor fapte incompatibile cu funcţia, până la ce moment durează suspendarea contractului de muncă dispusă de angajator? Are dreptul angajatorul să îl concedieze disciplinar pe salariat în această perioadă? Argumentaţi.
18. Comparaţi situaţia în care contractul de muncă este suspendat datorită faptului că salariatul este arestat preventiv, cu situaţia în care contractul de muncă este suspendat datorită săvârşirii unor fapte incompatibile cu funcţia de către salariat.

19. În cazul săvârşirii unor fapte incompatibile cu funcţia, analizaţi drepturile şi obligaţiile angajatorului, raportându-vă la soluţiile ce se pot pronunţa de către procuror, respectiv de către instanţa de judecată.
20. Ce reprezintă salariul?
21. În cazul în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de plată a salariului, are salariatul dreptul de a nu presta munca?
22. Care sunt componentele salariului?
23. Care sunt diferenţele dintre indemnizaţii şi sporuri?
24. Daţi exemple de tipuri de sporuri de care poate beneficia salariatul.
25. Există posibilitatea ca angajatorul să plătească salariul numai în natură?
26. Care sunt principiile salarizării?
27. Care sunt criteriile pe baza cărora se realizează diferenţierea salariilor?
28. Care sunt formele de salarizare?
29. În ce condiţii poate fi stabilit şi modificat salariul în sectorul privat?
30. Poate angajatorul reduce salariul, prin decizia sa unilaterală?
31. Ce sancţiune poate interveni în situaţia în care, în sectorul privat, angajatorul decide, cu acordul salariaţilor, ca plata salariul nu se va face lunar, ci o data la trei luni?
32. Cum se stabileşte sistemul de salarizare în sectorul public?
33. În ce condiţii poate opera modificarea salariului în sectorul public?
34. Care sunt modalităţile de plată a salariului?
35. Cum se poate face dovada plăţii salariului?
36. În ce condiţii poate angajatorul să realizeze reţineri din salariu?
37. Care este sancţiunea ce va fi aplicată angajatorului în cazul în care acesta nu respectă dispoziţiile privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară? Dar în situaţia în care angajatorul nu respectă o hotărâre judecătorească prin care este obligat la plata salariilor?
38. Care sunt contribuţiile individuale datorate de salariaţi?
39. Care este definiţia timpului de muncă?
40. Care este durata normală a timpului de muncă pentru salariaţii cu normă întreagă, pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani şi pentru salariaţii încadraţi cu fracţiune de normă? Dar durata maximă legală pentru fiecare din aceste categorii?
41. În ce condiţii poate fi prelungită durata maximă legală a timpului de muncă?
42. Care este durata maximă legală a zilei de muncă?
43. Ce reprezintă noţiunea de tură? Dar turnus?
44. Ce presupune un program inegal?
45. Care sunt condiţiile ce trebuie îndeplinite pentru ca un salariat să presteze muncă suplimentară?
46. Cine nu are dreptul de a presta muncă suplimentară?
47. Există posibilitatea compensării muncii suplimentare în bani? Dacă da, ce condiţii trebuie îndeplinite?
48. Definiţi munca de noapte?
49. Ce condiţii trebuie îndeplinite pentru ca o persoană să poată presta muncă de noapte?

50. Care sunt interdicțiile prevăzute de Codul muncii cu privire la exercitarea muncii de noapte?
51. Cum se compensează munca prestată în timpul nopții?
52. Definiți timpul de odihnă.
53. Sub ce formă este reglementat timpul de odihnă?
54. Poate constitui timpul de odihnă o cauză de suspendare a contractului individual de muncă?
55. Definiți noțiunea de repaus periodic.
56. Ce tipuri de repaus cunoașteți?
57. În ce condiții pot fi acordate cumulat zilele de repaus, având ca situație premisă cazul în care un salariat muncește 15 zile fără a beneficia de repausul săptămânal?
58. Care sunt sărbătorile legale?
59. În ce situații se poate presta munca în zilele de sărbători legale?
60. De ce drepturi beneficiază salariatul în situația în care prestează munca și în zilele de sărbători legale?
61. Care este scopul concediului de odihnă?
62. De ce considerați ca dreptul la un concediu de odihnă este unul din drepturile la care salariatul nu poate renunța?
63. Care este durata minimă a concediului de odihnă?
64. Dacă un salariat lucrează de 5 luni la o unitate, de câte zile de concediu de odihnă beneficiază?
65. Care este durata timpului de muncă în cazul tinerilor?
66. Care este numarul de zile de concediu suplimentar de care beneficiază tinerii?
67. Care este perioada minimă de repaus de care beneficiază tinerii ce prestează munca în folosul unui angajator?
68. În ce condiții poate fi întrerupt concediul de odihnă?
69. În ce situații există posibilitatea compensării concediului de odihnă în bani?
70. Cum se realizează programarea concediului de odihnă?
71. Care sunt zilele libere plătite?
72. În ce situații poate refuza angajatorul efectuarea unui concediu de formare profesională de către un salariat?
73. Care sunt condițiile pe care trebuie să le îndeplinească un salariat atunci când dorește să solicite un concediu de formare profesională?

BCU IASI - BIBLIOTECA UNIVERSITARA - LIBRARY

IV. Analize comparative

Elemente	DELEGARE	DETAȘARE
Sediul materiei	art. 41-44 Codul muncii	art. 41, 42,45-47 Codul muncii
Noțiune	Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispozițiile angajatorului, de către salariați, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.	Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de munca, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii (poziția, responsabilitățile), dar numai cu consimțământul scris al salariatului.
Elemente care se modifică	Locul muncii	Locul muncii Felul muncii (cu acordul scris al salariatului) – în mod excepțional
Părțile	▪ **Angajator** ▪ **Salariat**	▪ **Angajatorul care detașează** ▪ **Angajatorul la care este detașat salariatul** ▪ **Salariatul detașat** ***Trebuie să existe acordul ambilor angajatori.***
Natura juridică	**Act unilateral** al angajatorului (nu este necesar consimțământul salariatului pentru valabilitatea delegării) Dispoziție/ordin scris	Act unilateral al angajatorului (nu este necesar consimțământul salariatului pentru valabilitatea detașării cu excepția situației în care se schimbă felul muncii) **Cesiune parțială cu clauza retrocesiunii** la expirarea perioadei pentru care s-a dispus Dispoziție scrisă
Condiții	◆ Este dispusă în **interesul angajatorului** (singurul în măsură să aprecieze necesitatea delegării) ◆ Are **caracter temporar (cel mult 60 zile)** ◆ **Formă scrisă** (potrivit principiului simetriei, constituind o modificare a CIM) => însă lipsa înscrisului constatator nu afectează valabilitatea acestei măsuri	◆ Este dispusă în **interesul angajatorului** la care este detașat salariatul – unitatea cesionară (constituind o transmitere de dr. și oblig. are la bază acordul celor 2 angajatori, acestea fiind singurele în măsură să aprecieze necesitatea detașării) ◆ Are **caracter temporar (cel mult 1 an)** ◆ **Formă scrisă** (potrivit principiului simetriei, constituind o modificare a CIM) => însă lipsa înscrisului constatator nu afectează valabilitatea acestei măsuri

Elemente	DELEGARE	DETAȘARE
		◆ presupune existența unui **post vacant sau temporar neocupat** la angajatorul la care este detașat salariatul
Durată	• Maxim **60 zile** • Prelungită cu acordul scris al salariatului cu maxim încă 60 zile	• Maxim **1 an** • Prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea cu acordul ambelor părți din 6 în 6 luni => nu există o limită maximă pe care se poate dispune măsură (o durată maximă a detașării)
Caracterul măsurii	Măsură temporară și obligatorie în interesul angajatorului	Masură temporară și obligatorie în interesul angajatorului la care s-a dispus detașarea
Drepturile și obligațiile părților	Salariatul delegat are dreptul la: - plata cheltuielilor de transport - plata cheltuielilor de cazare - indemnizație zilnică de delegare	Salariatul delegat are dreptul la: - plata cheltuielilor de transport - plata cheltuielilor de cazare - indemnizație zilnică de delegare • Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de **angajatorul la care s-a dispus detașarea**. • Pe durata detașării salariatul beneficiază de **drepturile care îi sunt mai favorabile**, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat. • Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea *nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile* față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea. • În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, salariatul detașat are **dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat**, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Elemente	DELEGARE	DETAȘARE
		În cazul în care detaşarea depăşeşte 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plăteşte o **indemnizaţie egală cu 50% din salariul de bază zilnic.** Această indemnizaţie se acordă proporţional cu numărul de zile ce depăşeşte durata neîntreruptă de 30 de zile.
	- dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors, după cum urmează: a) cu **avionul**, pe orice distanţă, clasa economică; b) cu orice fel de **tren**, dupa tariful clasei a II-a, pe distanţe de până la 300 km, şi după tariful clasei I, pe distanţe mai mari de 300 km; *decontarea cheltuielilor pentru utilizarea vagonului de dormit este permisă numai în cazul călătoriilor efectuate pe timp de noapte, pe distanţe de peste 300 km şi cu aprobarea prealabilă a conducătorului unităţii* c) cu **navele de călători**, după tariful clasei I; d) cu **mijloace de transport auto şi transport în comun**, dupa tarifele stabilite pentru aceste mijloace; e) cu **mijloace de transport auto ale unităţilor**, dacă acestea au asemenea posibilităţi, cu încadrarea în consumurile lunare de combustibil, stabilite potrivit legii; f) cu **autoturismul proprietate personală**. *primesc contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcurşi pe distanţa cea mai scurtă* - dreptul la decontarea cheltuielilor de cazare efectuate, pe baza documentelor justificative, după cum urmează: a) în cazul cazării în **structurile de primire turistice**, în limita tarifelor practicate în structurile de **2 stele**, pentru o cameră cu pat individual sau, în cazul în care unitatea nu dispune de o astfel de cameră, pentru o cameră cu două paturi; b) în situaţii deosebite, rezultate din declaraţii pe propria răspundere, în care, ca urmare a imposibilităţii cazării în structurile de primire turistice de 2 stele sau de confort mai redus, persoana trimisă în delegare a fost cazată în structuri de primire turistice de confort superior, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita tarifelor practicate în structurile de primire turistice de **3 stele** pentru o cameră cu pat individual sau, în cazul în care unitatea nu dispune de o astfel de cameră, pentru o cameră cu două paturi. În cazul în care cazarea s-a făcut într-o structură de primire turistică de confort **superior celei de 3 stele**, se decontează *numai 50% din tariful de cazare perceput.* În structurile de primire turistice se includ: hoteluri, moteluri, vile, bungalouri, cabane, campinguri, sate de vacanţă, pensiuni, popasuri turistice, spaţii de campare organizate în gospodăriile populaţiei destinate prin construcţie cazării.	

Elemente	DELEGARE	DETAŞARE
	În situaţia în care personalul aflat în delegare nu se cazează în condiţiile prevăzute, cheltuielile de cazare se compensează prin plata, pentru fiecare noapte, a **sumei de 30 lei.** - persoana aflată în delegare sau detaşare într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 5 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă primeşte o indemnizaţie zilnică de delegare sau de detaşare de **13 lei**, indiferent de funcţia pe care o îndeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică în care îşi desfăşoară activitatea.	
Efectele asupra CIM	**Suspendat temporar cu privire la locul muncii** Angajatorul este *obligat să îi plătească salariul* şi să îi acorde toate celelalte drepturi prevăzute în CIM şi CCM.	Detaşarea are ca efect **suspendarea CIM** încheiat de salariat cu unitatea care îl detaşează şi încadrarea temporară a salariatului respectiv la unitatea la care este detaşat. Prin urmare, în perioada detaşării, prestarea muncii de către salariat în favoarea unităţii care îl detaşează, precum şi în principiu *plata salariului* de către această unitate sunt *suspendate*.
Încetarea	❋ Expirarea termenului pentru care s-a dispus măsura ❋ Executarea lucrării sau serviciului ❋ Revocarea măsurii de către angajator ❋ Încetarea CIM ❋ Decesul salariatului	❋ Expirarea termenului pentru care s-a dispus măsura ❋ Executarea lucrării sau serviciului ❋ Revocarea măsurii de către angajator ❋ Încetarea CIM ❋ Decesul salariatului

Elemente	Suspendarea activităţii la iniţiativa angajatorului (Şomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
Părţi	• **Salariatul** - Codul muncii nu defineşte noţiunea de salariat, dar din definiţia dată contractului de muncă în art. 10 Codul muncii (*contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică denumită „salariat" se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită „salariu"*) se poate extrage definiţia noţiunii de „**salariat**": **persoana fizică ce se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remuneraţii, denumită salariu.**)	• **Salariatul temporar** (persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziţie unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar.) • **Agentul de muncă temporară** (societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, care pune provizoriu la dispoziţie utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop. Condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agen-

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	- În ceea ce privește **directorii societăților comerciale,** de principiu, aceștia nu se supun reglementărilor Codului muncii și ale celorlalte legi speciale în domeniu, avand în vedere că nu încheie contracte individuale de muncă cu societatea pentru care lucrează. **Prin excepție,** posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă, între directori și companie, este prevăzută numai în cazul societăților cu răspundere limitată. Astfel, dacă societatea comercială este o societate pe acțiuni, directorul **neavând calitatea de salariat,** nu poate beneficia de prevederile speciale în materie. • **Angajatorul** - Acesta poate fi persoană fizică sau persoană juridică. - **Persoana juridică** dobândește capacitatea de a încheia acte juridice (și implicit un contract individual de muncă) din momentul dobândirii personalității juridice (prin înscriere în registrul comerțului.) - **Persoana fizică** ce încheie un contract individual de muncă trebuie să aibă capacitate deplină de exercițiu.	tului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.) *Agentul temporar de muncă persoană fizică – a se vedea legislația europeană și Codul muncii francez* **Utilizatorul** (angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.) *Între salariatul temporar și utilizator nu se naște un raport juridic contractual. Cu toate acestea între ei există o anumită legătură juridică ex lege.*
Obiect	- Obiectul este stabilit de părți, prin contractul individual de muncă. - Din perspectiva legislației muncii, **având în vedere caracterul sinalagmatic al contractului individual de muncă,** obiectul contractului de muncă constă, pe de o parte, în prestarea muncii de către salariat, iar pe de altă parte, în plata salariului de către angajator. - Întreruperea temporară a activității angajatorului reprezintă o cauză de suspendare a contractului individual de muncă. Din analiza reglementărilor legale, se desprind **efectele suspendării contractului individual de muncă**. Astfel, conform **art 49**	Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară **doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar,** denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele **cazuri**: a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării; b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier; c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	alin. (2) din Codul muncii: *„Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.”*, **iar conform art 49 alin. (3):** *„Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.”* - Prin urmare, alte drepturi sau obligații ce decurg din contractul individual de muncă subzistă. Astfel, de exemplu, în perioada în care angajatorul a întrerupt temporar activitatea, salariatul poate demisiona. - Aceasta posibilitate nu este expres reglementată, însă o interpretare contrară ar fi de neacceptat, având în vedere că s-ar încălca dreptul constituțional la muncă. În plus, întreaga legislație a muncii are ca scop protejarea salariatului, așa încât dreptul salariatului de a demisiona nu poate fi îngrădit ca urmare a suspendării activității angajatorului.	
Durata	- Contractul individual de muncă se poate încheia pe durată nedeterminată (regula) sau pe durata determinată (reprezintă excepția, iar Codul muncii prevede expres și limitativ atât situațiile în care se pot încheia astfel de contracte precum și perioada maximă a muncii pe durată determinată). - În ceea ce privește durata întreruperii temporare a activității angajatorului, legea nu prevede un termen maxim în care activitatea trebuie reluată. - De principiu, analizând dispozițiile art. 52 alin. (1), *„Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: (...) lit d) în cazul întreruperii*	Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un **termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.** Durata misiunii de muncă temporară poate fi **prelungită o singură dată** pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de **18 luni.** Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute *în contractul de muncă temporară* sau pot face obiectul unui *act adițional la acest contract.*

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, structurale sau similare;" se poate concluziona că reluarea activităților obișnuite trebuie să aibă loc odată ce motivele ce au determinat întreruperea respectivelor activități au încetat. Spre exemplu, în perioada de iarnă, o companie X nu are suficiente comenzi, așa că pentru a evita pierderi mai mari, decide să întrerupă activitatea. Ulterior, în primăvară, numărul comenzilor crește, iar compania își reia activitatea.	
Felul muncii	Legea română nu face distincție între diferite tipuri de muncă și nu impune restricții.	Legea română nu face distincție între diferite tipuri de muncă și nu impune restricții. *A se vedea Codul muncii francez*
Salariu	**Potrivit art. 53 alin. (1) din Codul muncii:** *„Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.*" **Potrivit Contractului colectiv de muncă la nivel național, art. 43 alin. (3):** *„În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și daca în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incita unității în așteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poata fi convocați de unitate.* " Aceste dispoziții se completează cu O.U.G. nr. 4/2010 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială. Această ordonanță stabilește cadrul generic de reglementare *„în cazul întreruperii tem-*	Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de **salariul plătit de agentul de muncă temporară.** Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune ***nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului,*** care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar. În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit ***luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară,*** astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului. **Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar** către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii. În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	porare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare." În art. 2. alin. (1) se statuează: „În anul 2010, pe **perioada suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare a activității** potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, salariații ale căror contracte sunt astfel suspendate și care beneficiază de indemnizația de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și angajatorii, pentru salariații respectivi, sunt scutiți de plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate potrivit legii, dar nu pentru mai mult de 90 de zile." Așadar, salariatul are dreptul la o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. **Salariul de bază** reprezintă partea fixă a salariului, în funcție de care se calculează celelalte drepturi ale salariaților (ex. sporuri). Este vorba de 75% din salariul de bază **brut.** Angajatorul și asigurații sunt scutiți de la plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat. **Scutirea de la plata contribuțiilor de asigurări sociale**, pentru indemnizația acordată asiguraților, pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, este de maximum 3 luni. Angajatorii care se regăsesc în astfel de situații vor depune lunar, cu respectarea prevederilor legale, declarația nominală, în care vor înregistra asigurații care se află în situația întreruperii temporare a activității. **Contribuțiile de asigurări sociale** se referă la contribuția de asigurări pentru **șomaj,** contribuția de asigurări pentru **accidente de**	privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele **vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.** Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) **se subrogă**, pentru sumele plătite, **în drepturile salariatului temporar** împotriva agentului de muncă temporară.

BCU IAȘI
UNIVERSITY LIBRARY

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	muncă și boli profesionale, contribuția la **fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale**, contribuția pentru asigurări sociale de **sănătate**, inclusiv contribuția pentru **concedii și indemnizații de asigurări** sociale de sănătate datorate atât de angajatori, cât și de salariații care beneficiază de indemnizație.	
	Angajatorul are **obligația să facă cunoscută salariaților întreruperea temporară a activității, precum și, la expirarea perioadei întreruperii activității, faptul că trebuie să se prezinte la lucru.** Ca urmare a acestei obligații, angajatorul trebuie să întocmească actele, să urmeze procedurile necesare și să înștiințeze autoritățile competente în domeniu, în vederea întreruperii temporare a activității. În această situație, legea nu prevede formalitățile ce trebuiesc îndeplinite. Firma care instituie măsura șomajului tehnic trebuie să trimită către angajați și reprezentanții statului o **comunicare scrisă** în care se specifică motivele și perioada încetării activității, cu semnătura de luare la cunoștință din partea salariaților, care acceptă astfel să fie la dispoziția angajatorului pe toată perioada de întrerupere a activității. În plus **angajatorul trebuie să transmită modificările în Registrul General de Evidență a salariaților și actele de suspendare a contractelor individuale de muncă către Inspectoratul Teritorial de Muncă, în termen de 5 zile.** De asemenea, potrivit Ordinului nr. 343/2009, angajatorul va trebui să depună lunar o **declarație nominală în care va înregistra asigurații care se află în situația întreruperii temporare a activității.** Considerăm că ar fi util **să fie emis și un act de dispoziție** – decizie, ordin, **prin care să se dispună suspendarea pentru fiecare salariat vizat.** Acest act de dispoziție ar trebui să cuprindă cel puțin următoarele **elemente:**	**Obligația de informare** Anterior încheierii contractului de muncă temporară, angajatorul are obligația de a informa persoana vizată în vederea angajării cu privire la clauzele esențiale pe care intentionează să le înscrie în contract Persoana selectată în vederea angajării va fi informată cel puțin cu privire la urmatoarele elemente [art. 17 alin. (2) CM]: a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului; e) riscurile specifice postului; f) data de la care contractul urmează să își producă efectele; g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	a) antetul unității; b) numărul de înregistrare și data emiterii; c) numele și prenumele reprezentantului legal al unității ; d) motivarea suspendării contractului; e) temeiul legal; f) perioada pentru care se dispune măsura; g) numele și prenumele salariatului; h) locul de muncă al salariatului; i) indemnizația ce va fi acordată; j) modul de plată; k) modalitatea prin care se comunică reluarea activității; l) termenul în care salariatul convocat trebuie să se prezinte pentru reînceperea activității; m) instanța și termenul în care poate fi atacată decizia. În ceea ce privește **dispunerea reînceperii activității** (având în vedere că pe perioada întreruperii temporare a activității salariații se află la dispoziția angajatorului) aceasta se poate realiza prin intermediul **unei comunicări scrise**, iar decizia privind reînceperea activității trebuie transmisă către Registrul General de Evidență al Salariaților. În esență, angajatorul fără nicio restricție, stabilește de când începe suspendarea și când se termină." De asemenea, potrivit art. 53 din Codul muncii: ▪ **angajatorul va asigura salariaților o indemnizație** ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat; ▪ **salariații se vor afla la dispoziția angajatorului**, acesta având oricând posibilitatea să dispuna reînceperea activității. În ceea ce privește **indemnizația de 75%**, aceasta nu e supusă impozitării potrivit reglementărilor fiscale referitoare la impozitul pe venit, pentru că **nu sunt venituri salariale**.	k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; m) durata perioadei de probă; **Drepturile salariale** Pe toata durata contractului de muncă temporară salariatul temporar beneficiază de salariu plătit de agentul de muncă temporară. **La dispoziția agentului** Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară. **Raporturile dintre salariat și utilizator (care nu este parte la Contract)** **Egalitatea de tratament** Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia. Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară. **Protecția salariatului temporar** Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	▪ Deşi în această perioadă salariaţii nu mai plătesc contribuţiile de asigurări sociale, totuşi, perioada reprezintă stagiu de cotizare, fără plata contribuţiei. ▪ Perioada în care salariaţii realizează stagiu de cotizare fără plata contribuţiei se va lua în calcul la stabilirea perioadei de 24 de luni premergătoare datei înregistrarii cererii pentru acordarea indemnizaţiei de şomaj, şi la realizarea stagiului minim de cotizare în sistemul asigurărilor pentru şomaj. **Angajatorul** îşi păstrează **dreptul principal** pe care îl avea şi pe perioada executării contractelor individuale de muncă – acela **de a da dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariaţi,** sub rezerva legalităţii lor, drept care îi este conferit de art. 40 alin. (1) lit. c) din acelaşi cod. **Salariaţii au toate celelalte drepturi ce decurg din legislaţia muncii, din contractul colectiv aplicabil precum şi din contractul individual de muncă.** Astfel, salariatul poate demisiona în această perioadă, îşi poate lua concediu de odihnă etc. • problema ce apare relativ frecvent în practică, dar nesoluţionată de prevederile legale, este aceea legată de posibilitatea de a demisiona. În concret, un salariat doreşte să demisioneze, în baza art. 79 alin (1) din Codul muncii, însă se află în şomaj tehnic. Problema care se pune este aceea de a stabili dacă termenul de preaviz curge încă de când salariatul se află în şomaj tehnic sau după expirarea acestei perioade. Potrivit art. 79 alin. (6) „În situaţia în care în perioada de preaviz contractul de muncă este suspendat, termenul de preaviz este suspendat corespunzător." Se poate observa că este reglementat numai cazul în care contractul de muncă este suspendat ulterior acordării preavizului. În acest caz, termenul de preaviz este suspendat. Considerăm că această prevedere nu poate fi extinsă şi la alte	(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară. **Dispoziţii obligatorii** • Dreptul utilizatorului de a da dispoziţii obligatorii privind organizarea prestării muncii • Obligaţia salariatului temporar de a respecta dispoziţiile date de utilizator şi regulamentul intern **Stabilirea termenului de proba** Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată **în funcţie de solicitarea utilizatorului,** dar care nu poate fi mai mare de: a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi două luni; c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni. **Aplicarea dispoziţiilor legale** Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol(Cap VII), **dispoziţiile legale şi prevederile contractelor colective de muncă aplicabile** salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată

Elemente	Suspendarea activității la inițiativa angajatorului (Șomajul tehnic)	Munca prin agent de muncă temporară
	situații, pentru că este de strictă interpretare și aplicare. De asemenea, având în vedere: • faptul că legislatia muncii, prin esența sa, are drept scop protejarea salariatului • dreptul constituțional la muncă, termenul de preaviz ar trebui să curgă chiar și în perioada în care contractul este suspendat. **Dreptul salariatilor de a-și păstra această calitate** Pe durata suspendării contractelor individuale de muncă în baza art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, **salariații își păstrează calitatea de salariat și de asigurat în sistemele publice de asigurări, dar această perioadă nu constituie vechime în muncă,** pentru că munca nu se prestează; contractul de muncă nu se află în executare ci **este suspendat.**	nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.
Încetarea contractului	Contractul de muncă încetează în condițiile prevăzute de lege: • prin demisie • concediere • încetarea de drept a contractului individual de muncă • încetare prin acordul părților • expirarea termenului pentru care a fost încheiat	• Contractul de muncă temporară încetează la **terminarea ultimei misiuni** pentru care a fost încheiat. • Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația (cf. art. 99 CM) de a respecta reglementările legale privind **încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.** (cele stabilite în 65-72 CM) • În cazul **concedierii pentru motive disciplinare** se vor aplica toate reglementările generale din CM (art. 267-268), desigur în situația în care contractul este incheiat pe o perioadă mai mare de 6 luni. • Nu există reglementări derogatorii și nici prevederi pentru cazul demisiei. *(ar trebui să se completeze cu regulile generale)*

V. Studii de caz

1. *Prin decizia nr. 233 din 25 septembrie 2010, emisă de conducerea Direcţiei silvice, DS, salariatul X a fost trecut din funcţia de şef depozit material lemnos la Ocolul silvic C pe post de pădurar în cadrul aceluiaşi ocol silvic, cu salariul stabilit pentru noua sa funcţie. X a atacat această măsură, adresându-se instanţelor judecătoreşti competente.*

a. Este legală măsura dispusă de către Direcţia silvică DS?
b. În ce condiţii se poate lua măsura retrogadării din funcţia ocupată de către conducerea unei unităţi?
c. Care sunt cazurile în care angajatorul poate modifica unilateral contractul individual de muncă? La ce aspecte din conţinutul contractului individual de muncă se poate referi această modificare?

2. *X, salariat al unităţii U a fost detaşat la unitatea Y pentru o perioadă de 9 luni. X a absentat nemotivat de la unitatea Y timp de trei săptămâni. Drept urmare, unitatea Y a decis desfacerea disciplinară a contractului său de muncă, în temeiul art. 61 lit. a) din Codul muncii (concedierea pentru săvârşirea unor abateri repetate sau abatere gravă). Y a emis decizia de concediere fără a urma procedura cercetării disciplinare prealabile. Ulterior, salariatul X s-a întors la unitatea U, ocupându-şi postul de muncă avut înainte de dispunerea detaşării sale. Conducerea unităţii U a declarat că nu îl mai poate primi, având în vedere că a fost concediat de către Y.*

a. Ce este detaşarea şi prin ce se caracterizează aceasta?
b. Este legală măsura concedierii disciplinare a lui X dispusă de unitatea Y?
c. În calitate de avocat al lui X, pe ce argumente v-aţi întemeia pledoaria?

3. *Direcţia sanitară U a decis mutarea doctorului D, medic primar, de la spitalul S la policlinica P, cu menţinerea funcţiei şi a salariului. D a contestat această măsură, prezentând un certificat medical din care rezulta că schimbarea locului muncii i-ar prejudicia sănătatea.*

a. Ce fel de modificare a operat asupra contractului de muncă a lui D?
b. Este legală măsura dispusă?
c. Indicaţi ce relevanţă are certificatului medical prezentat de către D în susţinerea refuzului detaşării?

4. *Datorită situaţiei economice dificile pe care o traversa unitatea U, conducerea acesteia a decis ca întregul personal al unităţii să treacă la program de lucru redus, de 4 ore pe zi, cu reducerea corespunzătoare a salariului. U a precizat că la baza deciziei sale a stat dorinţa de a evita procedura concedierii colective. Împotriva acestei decizii un număr mare de salariaţi au depus contestaţie.*

a. Este legală măsura dispusă de angajator?
b. Ce alte opţiuni ar fi avut la îndemână angajatorul?

5. *Prin dispoziţia conducerii societăţii S, salariatul X a fost trimis la un alt sediu al aceleiaşi societăţi, din aceeaşi localitate. X a contestat decizia unităţii, solicitând*

constatarea nulității acestei decizii și reintegrarea sa în postul deținut anterior, arătând că i-a fost modificat în mod unilateral contractul de muncă.

a. În ce constă modificarea locului de muncă?
b. În calitate de avocat al societății S, cum ați formula apărarea?

6. *Salariatul X a refuzat detașarea dispusă de angajator, motivând că are 4 copii, cel mai mic în vârstă de 2 luni, iar cel mai mare în vârstă de 6 ani. Totodată, acesta a precizat că soția sa era bolnavă. În urma verificărilor efectuate, angajatorul a constatat că angajatul avea 4 copii, dar trăia în concubinaj cu mama copiilor. Angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă pentru abatere disciplinară gravă, pe motivul nerespectării ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici superiori (art. 61 lit. a) Codul muncii, coroborat cu art. 263 alin.(2) Codul muncii)*

a. Este întemeiat refuzul salariatului?
b. Este întemeiată măsura luată de către angajator?

7. *Conducerea unității U a desfăcut contractul de muncă al salariatului S pe motiv că a refuzat să execute delegarea dispusă pe o perioadă de 60 de zile. T a contestat temeinicia deciziei, precizând că a refuzat să execute delegarea pentru că i se modificau atribuțiile de serviciu, iar potrivit Codului muncii, pentru a opera o asemenea modificare este necesar acordul salariatului. Instanța de fond a respins apărările lui S, considerând că refuzul său constituie o abatere gravă de la disciplina muncii. S-a contestat soluția dată în primă instanță, iar Curtea de Apel a casat decizia.*

a. Care sunt drepturile persoanei delegate?
b. Ce aspecte ale contractului individual de muncă pot fi modificate prin intermediul instituției delegării?
c. În ce condiții poate fi prelungită delegarea?
d. Care sunt temeiurile de drept în baza cărora Curtea de Apel a pronunțat această hotărâre?

8. *La data de 2.03. 2010 salariatul X a intrat în concediu pentru incapacitate temporară de muncă. La data de 19.05.2010 angajatorul A a decis întreruperea temporară a activității pentru motive economice. Ca atare, A a emis decizii de suspendare a contractelor individuale de muncă pe numele tuturor angajaților încadrați în unitatea pe care o conducea, inclusiv pe numele lui X.*

a. Ce efecte produce intrarea în concediu pentru incapacitate temporară de muncă asupra contractului individual de muncă?
b. Care sunt efectele pe care le presupune întreruperea temporară a activității prevăzută de art. 52 alin. (1) lit. d) Codul muncii?
c. Dacă în perioada în care contractul de muncă este suspendat intervine o nouă cauză de suspendare, își poate produce efectele noua cauză de suspendare în aceste condiții? Motivați.

9. *Angajatul X, gestionar al unității Z, a sustras bunuri aparținând unității. Colegul său de serviciu, observând lipsurile, a sesizat organele de cercetare penală. Con-*

ducătorul unității, aflând despre acestă situație, a decis suspendarea contractului de muncă a angajatului X, cel puțin până la momentul finalizării urmăririi penale.

a. În ce condiții poate dispune angajatorul suspendarea unui contract de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii?

b. Este legală măsura dispusă de către angajator?

10. *Între X și SC A S.R.L. s-a încheiat contractul individual de muncă nr. 2000 din 23 iunie 2008. La data de 8 septembrie 2009, angajatorul a dispus suspendarea contractului de muncă a lui X, motivat de faptul că a formulat plângere penală împotriva acestuia, fapt necontestat. Prin rezoluția din 5 februarie 2010, procurorul a dispus scoaterea de sub urmărire penală, pentru că nu se poate dovedi că acesta și-a însușit anumite bunuri din gestiune. De asemenea, s-a afirmat că simpla existență a pagubei nu poate echivala cu săvârșirea unei fapte penale, cât timp nu s-a probat însușirea, folosirea, traficarea. Drept urmare, X a cerut societății A să ia act de încetarea cauzei care a dus la suspendarea contractului său de muncă. La scurt timp, salariatul și-a reluat activitatea. Pe data de 11 mai 2010, raporturile de muncă dintre X și A au încetat, ca urmare a acordului părților. La data de 27 iulie 2010, X a chemat în judecată pe A, solicitând să i se plătească o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.*

a. Ce va decide instanța de judecată?

11. *Salariatul X depune la conducerea unității unde își desfășoară activitatea o adeverință medicală din care rezultă că suferă o boală care îl împiedică să presteze munca pe o perioadă de cel puțin 60 de zile. La trei zile după depunerea adeverinței, salariatul nu s-a mai prezentat la locul de muncă, considerându-se în concediu pentru incapacitate temporară de muncă. Angajatorul a decis suspendarea contractului de muncă al salariatului în temeiul art 51 alin. (2) din Codul muncii și nu în temeiul art 50 lit. b) din Codul muncii, arătând faptul că, boala poate fi dovedită numai prin intermediul certificatului medical, și nu în temeiul unei adeverințe medicale.*

a. A procedat corect angajatorul?

12. *S, conducător de autovehicule la o societate comercială nu și-a primit salariul pe ultimele două luni. Datorită situației create, S a decis să demisioneze, fără a respecta preavizul de 15 zile. Angajatorul a refuzat să ia act de demisia lui S, solicitându-i angajatului să respecte termenul de preaviz de 15 zile.*

a. Care sunt obligațiile salariatului când demisionează?

13. *Unitatea U a acumulat pe perioada ultimilor luni de activitate datorii. Cu toate acestea, datorită faptului că are produse în stoc, nu poate dispune încetarea activității. Astfel, angajatorul și-a informat angajații asupra situației economico-financiare a societății și au hotărât ca timp de două luni să nu se plătească salariile, urmând ca sumele cuvenite, să le primească în următoarele patru luni.*

a. Este corectă decizia angajatorului, având acordul salariaților?

b. Menționați care prevederi legale devin incidente în astfel de situații.

14. *Durata maximă a timpului de muncă a unui angajat al unei societăţi comerciale a depăşit 48 de ore pe săptămână. Media orelor calculate pe o perioadă de referinţă de o lună a depăşit 48 de ore pe săptămână.*

a. Este legală o asemenea depăşire ?

15. *Salariatul S. doreşte să încheie cu societatea AB un contract individual de muncă cu timp parţial. S nu poate fi prezent la societate decât miercurea 4 ore şi joia 6 ore.*

a. Se poate încheia într-o asemenea situaţie un contract de muncă în timp parţial?

16. *Salariatului Z al unei unităţi economice bugetare, din motive întemeiate, nu i s-a putut acorda concediul de odihnă pe anul în curs. Unitatea a hotărât să i-l compenseze în bani.*

a. Este legală hotărârea unităţii ?

b. Care sunt obligaţiile unităţii într-un asemenea caz?

17. *Un angajat al unei societăţi comerciale a solicitat într-un an de zile, pe lângă concediul de odihnă prevăzut de lege, 5 zile libere pentru a se căsători, 5 zile libere pentru că devenise tatăl unui copil, 10 zile pentru a urma un curs de puericultură, 3 zile pentru decesul mamei.*

a. Sunt aceste solicitări legale?

b. Care sunt drepturile de care poate beneficia angjatul?

18. *Salariatul X a beneficiat de concediul legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani şi a solicitat încă un an concediu fără plată.*

a. Este legală o asemenea cerere?

b. Poate fi concediat salariatul aflat în concediu fără plată?

19. *Salariata S a fost în perioada iunie 2008 – iunie 2010 în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani. După 3 luni de la revenirea la locul de muncă, angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă în temeiul art 61 lit. d) din Codul muncii, pentru necorespundere profesională.*

a. Este legală măsura dispusă de angajator?

20. *Salariatul X, încadrat la societatea comercială Z, a beneficiat de un curs de formare profesională de 90 de zile. Angajatorul a plătit pentru acest curs 3000 de euro. După 2 ani de la terminarea cursului, salariatul doreşte să înceteze contractul individual de muncă.*

a. Poate pune X capăt contractului individual de muncă şi dacă da, în ce condiţii?

BCU IVAN CANTEMIR UNIVERSITY LIBRARY

Aide-mémoire

EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

✓ Drepturile şi obligaţiile generate de contractul de muncă se nasc *pro rata temporis* (adică zi cu zi) şi presupun o anumită continuitate a obligaţiilor generate de contractului de muncă.

Exemple:

(1) Dreptul la concediu de odihnă, stabilit la 20 de zile lucrătoare, se naşte pe baza muncii prestate. Astfel, o persoană angajată în luna iulie nu va beneficia de durata integrală a concediului de odihnă, ci proporţional cu munca prestată.

(2) Potrivit Legii nr. 19/2000, dreptul la pensie se stabileşte în funcţie de cotizaţia plătită (stagiul de cotizare).

Executarea obligaţiilor principale ale părţilor (prestarea muncii de către angajat, plata salariului de către angajator) se dovedeşte prin orice mijloc de probă. Se poate face proba testimonial, daca aceasta completează un început de dovadă scrisă (spre exemplu: state de plată, adeverinţa atestând existenţa un copil la gradiniţă).

Natura juridică a actelor juridice încheiate în executarea contractului de muncă

În general, executarea contractului de muncă se face prin fapte materiale, nu prin acte juridice. Actele juridice nu sunt de esenţa, ci cel mult de natura încheierii contractului de muncă. Astfel, nu este exclus ca în fişa postului anumitor salariaţi să figureze încheierea unor acte juridice (ex.: negocierea şi încheierea, în numele angajatorului, a unor contracte cu alte firme).

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

➔ Conform **art. 41 alin. (1) din Codul muncii** contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

➔ Cu **titlu de excepţie**, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul Muncii, respectiv în caz de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară şi ca măsură de protecţie a salariatului (art. 48 Codul muncii)

➔ De asemenea, în cazul elementelor care alcătuiesc partea legala a contractului şi care conţin prevederi de protecţie a salariaţilor, modificarea operează în temeiul legii modificatoare.

➔ Potrivit **art 41 alin. (3) din Codul muncii**, modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: (a) durata contractului; (b) locul muncii; (c) felul muncii; (d) condiţiile de muncă; (e) salariul; (f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

A. Delegarea

- ✓ Reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţiile angajatorului, de către salariaţi a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă – art. 43.
- ✓ Este o măsură temporară – delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile – art 44 alin. (1).
- ✓ Delegarea presupune o modificare unilaterală a contractului, dispusă de către angajator.

B. Detaşarea

- ✓ Conform **art. 43 din Codul Muncii**, detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii (poziţia, responsabilităţile), dar numai cu consimţământul scris al salariatului.
- ✓ Detaşarea presupune o convenţie între 2 persoane, cu privire la o terţă persoană, ce nu este parte la convenţie.
- ✓ Potrivit **art 46 alin. (1) din Codul muncii,** detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective, ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.
- ✓ Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.
  - ➔ **Exemple** de motive personale temeinice: graviditatea; familia monoparentală; starea sănătăţii certificată de medic; situaţia de unic întreţinător de familie; lipsa condiţiilor de cazare. În cazul funcţionarilor publici, motivele de refuz în cazul detaşării sunt menţionate expres în Legea nr. 188/1999.
- ✓ În literatura juridica s-a agreat punctul de vedere că detaşarea este o cesiune temporară a contractului de muncă.

Efectele detaşării:

1. Contractul de muncă iniţial este suspendat pe perioada detaşării.

2. Salariatul îşi păstrează postul pe timpul cât este detaşat (acesta poate fi ocupat temporar până la întoarcerea sa).

3. Din punctul de vedere al angajatorului la care s-a dispus detaşarea, salariatul prestează munca în temeiul unui contract pe perioadă determinată.

4. Sancţiunile disciplinare emise de angajatorul la care s-a făcut detaşarea nu pot depăşi durata detaşării.

5. Sancţionarea disciplinară constând în desfacerea contractului de muncă nu este posibilă; această măsură, dacă va fi luată, echivalează cu încetarea unui contract de muncă pe perioadă determinată în raport cu angajatorul la care s-a

dispus detaşarea; contractul de muncă încheiat cu salariatul care a dispus detaşarea rămâne în vigoare.

6. În cazul săvârşirii de către angajatul detaşat a unui delict civil, va fi activată răspunderea civilă delictuală a angajatorului la care s-a dispus detaşarea deoarece raportul de prepuşenie este stabilit între salariat şi acest angajator.

Drepturile salariatului detaşat:

(a) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil – art. 46 alin. (4).

(b) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea – art 47 alin. (1).

(c) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat – art. 47 alin. (2).

(d) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat – art 47 alin. (3).

(e) Daca angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea – art. 47 alin. (4).

(f) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor Codului muncii, salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite – art. 47 alin. (5).

SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

- **Temeiul legal:** art 49-54 din Codul muncii şi art. 45 şi 46 din CCMUN.
- Suspendarea contractului de muncă presupune încetarea temporară şi parţială a efectelor contractului de muncă, determinate de lege, voinţa comună sau unilaterală a părţilor.

Suspendarea de drept intervine din voinţa legiuitorului în situaţiile prevăzute de art. 50 Codul muncii

Suspendarea contractului din iniţiativa salariatului este prevăzută de art. 51 din Codul muncii

La alin. (2) al art. 51 se prevede că: „contractul colectiv de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern."

Suspendarea contractului din inițiativa angajatorului – art. 52 și 53 din Codul Muncii

Suspendarea prin acordul părților poate interveni în ipotezele prevăzute de art. 54 și anume în cazul concediilor fără plată (art. 148 Codul muncii) pentru studii sau pentru interese personale.

Efectele suspendării – art. 49 alin. (2)-(4) din Codul muncii

- ➔ Suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- ➔ În cazul concediului de maternitate, carantinei, concediului pentru creșterea copilului, salariatului i se va plăti o anumită indemnizație, care nu este considerată salariu.
- ➔ Pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, altele decat cele principale, daca prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.
- ➔ În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Salariul

1. Sediul materiei

- ✓ Codul muncii: art. 154-166
- ✓ CCMUN la nivel național: art. 38, 39, 41, 42 și 43
- ✓ Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în M.Of. nr. 762 din 9.11.2009
- ✓ Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor cadru cu CE și FMI, publicată în M.Of. nr. 761 din 9.11.2009.
- ✓ Legea nr. 118/2010, publicată în M.Of. nr. 441 din 30.06.2010.
- ✓ O.U.G. nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora precum și alte măsuri în domeniul bugetar, publicată în M.Of. nr. 62 din 27.01.2010
- ✓ Convenția OIM nr. 95/1949 privind protecția salariatului
- ✓ Carta socială europeană revizuită (1996)

2. Dispoziții generale

Salariu:

- ✓ contraprestație prentru executarea unei activități, dat fiind caracterul bilateral al CIM.

Caracteristici:
- ✓ este exprimat în bani
- ✓ numai excepţional legea permite acordarea salariului în natură
- ✓ este obiect şi cauză al contractului individual de muncă

Componentele salariului: (art. 155)
- ◆ salariu de bază, indemnizaţii, sporuri, alte adaosuri

3. Plata salariului
- ✓ Se efectuează înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.
- ✓ Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.
- – Se stabilesc prin negocieri individuale şi/sau colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora. Salariul este confidenţial.
- – Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.
- – **EXCEPŢIE:** confidenţialitatea nu poate fi opusă sindicatelor/reprezentanţilor salariaţilor în vederea protejării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor.
- – Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- – Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Ridicarea salariului
- – Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.
- – În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia.
  - o Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Dovada plăţii salariului
- – Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.
- – Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Reţinerile din salariu
- – Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

- Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.
- În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
- obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;
- contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
- daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
- acoperirea altor datorii.

✓ Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Observaţii:

- Renunţarea la drepturile salariale este inadmisibilă.
- Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnare actelor de plată în astfel de situaţii NU poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor

Salariul de bază minim brut

✓ Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. În prezent acesta este de 600 RON în sectorul privat şi 705 RON în sectorul public, conform H.G. 1051/2008

În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe ţară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

✓ Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.

✓ Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară.

✓ Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

✓ Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului.

Contribuţiile datorate de salariaţi din salariu

- Impozitul pe venit - 16%
- Contribuţia la asigurările sociale (CAS) -10,5%
- Contribuţia la asigurările de sănătate (CASS) - 5,5%
- Contribuţia la fondul de şomaj (S) - 0,5%

Contribuţiile datorate de angajatori din fondul de salarii

- Contribuţii pentru condiţii normale de lucru 20,8%, 25,8% condiţii deosebite de muncă, 30,8% pentru condiţii speciale de muncă

- Contribuţii aferente concediilor şi indemnizaţiilor 5,2% şi 0,85%
- Contribuţia pentru fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale 0,5% şi 0,25%
- Accidente şi boli profesionale între 0,5% şi 0,85%
- Comision la Inspecţia teritorială de muncă 0,75%

TIMPUL DE MUNCĂ

1. Sediul materiei

✓ Constituţia României, art. 38 alin. (3)
✓ Codul muncii: art. 108-153 C. muncii
✓ CCMUN 2007-2010 art. 10-17
✓ Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase
✓ Ordinul ministrului sănătăţii şi familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal şi a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă e mai mică de 8 ore
✓ H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare.

2. Definiţie

✓ Orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale de serviciu confom prevederilor CIM, CCMUN aplicabil şi/sau legislaţiei în vigoare.
✓ Timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

3. Durata timpului de muncă

✓ Potrivit Constituţiei, durata zilei de muncă este în medie, de cel mult 8 ore.
✓ Codul muncii dezvoltă aceste prevederi, stabilind că durata normală a timpului de lucru este:
  - de 8ore/zi respectiv 40ore/săptămână pentru salariaţii cu normă întreagă
  - de 6ore/zi şi 30ore/săptămână pentru tinerii de până la 18 ani
  - cel puţin două ore pe zi, respectiv 10ore/săptămână, dar sub 8 ore pe zi, respectiv 40ore/săptămână, pentru salariaţii încadraţi cu fracţiune de normă

Durata maximă legală a timpului de lucru:

✓ Nu poate depăşi 48ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare

Excepţie:

✓ durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare poate fi prelungită şi peste 48ore/săptămână cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 3 luni calendaristice să nu

depăşească 48 de ore/săptămână.Totuşi, pentru anumite sectoare de activit., unităţi sau profesii stabilite prin CCMUN la nivel naţional, se pot negocia, prin ctrontractul colectiv de ramură aplicabil, perioade de referinţă mai mari de 3 luni, dar care să nu depăşească 12 luni.

De reţinut

✓ La stabilirea perioadei de referinţă nu se iau în calcul:
- durata concediului de odihnă anual
- situaţiile de suspendare a CIM
- calculul duratei maxime a timpului de lucru ca medie pe o perioadă de referinţă nu se poate aplica persoanelor sub 18 ani

Durata redusă a timpului de muncă

✓ În cazul anumitor sectoare de activităţi sau profesii se prevede o durata mai redusă a timpului de muncă.

Legea nr. 31/1991 prevede aceste situaţii:
- e vorba de cazul salariaţiilor care îşi desfăşoară activitatea în condiţii vătămătoare, grele sau periculoase (calificarea locurilor de muncă se face prin Hotărâre de Guvern)

✓ Reducerea duratei timpului de muncă nu afectează salariul şi vechimea în muncă

Stabilirea categoriilor de personal, a activităţilor şi locurilor de muncă pentru care durata timpului de muncă se reduce sub 8ore pe zi se face pe baza unor criterii precum:
- natura factorilor nocivi şi mecanismul de acţiune al acestora asupra organismului
- intensitatea de acţiune a factorilor nocivi sau asocierea cu alţi factori
- durata de expunere la acţiunea factorilor novici
- existenţa unor condiţii de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită
- atenţie foarte încordată şi multilaterală sau concentrarea intensă şi ritm de lucru intens

Existenţa condiţiilor deosebite se stabileşte pentru fiecare unitate în parte de ITM

4. Organizarea timpului de muncă

✓ Programul de lucru şi modul de repartizare a acestuia pe zile trebuie aduse la cunoştinţa salariaţilor.

Programul uniform

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de obicei, uniformă: 8 ore/zi, timp de 5 zile, cu două zile repaus.

Programul inegal

✓ Se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului, cu condiţia de a respecta durata normală a timpului de muncă.

✓ Poate funcţiona numai dacă e specificat expres în contractul individual de muncă.

✓ Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal se realizează prin acordul părţilor

Program individualizat:

✓ Presupune un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, prin împărţirea duratei zilnice a timpului de muncă în două perioade:
- perioada fixă: personalul se află simultan la locul de muncă
- perioada variabilă: salariatul îşi alege orele de sosire şi plecare

Condiţii:
- cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză
- dacă posibilitatea stabilirii programului individualizat e prevăzută în CCMUN aplicabil la nivelul angajatorului/în regulamentul intern.

5. Munca suplimentară

Condiţii:
- Să existe solicitarea angajatorului în acest sens .
- Să existe acordul salariatului
- Să fie respectate dispoziţiile Codului muncii referitoare la durata maximă a timpului de muncă, de 48 ore pe săptămână

Interdicţii:

Nu pot presta muncă suplimentară:

1) tinerii în vârstă de până la 18 ani
2) salariaţii încadraţi cu contract de muncă cu timp parţial

Compensări/Sporuri

➔ munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite, în următoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

Excepţie: dacă compensarea prin ore libere nu este posibilă în termen de 30 de zile, munca suplimentară efectuată va fi platită salariatului în luna următoare, prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător orelor respective

6. Munca de noapte

✓ E munca prestată între orele 22:00 şi 6:00

Muncă de noapte este :
- de cel puţin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru
- în proporţie de cel puţin 30% din timpul lunar de muncă.
- salariaţii de noapte trebuie să fie supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.
- durata normală a muncii nu va depăşi 8ore într-o perioadă de 24 de ore.
- angajatorul care în mod frecvent utilizează muncă de noapte este obligat să informeze despre aceasta ITM.

Interdicţii

Nu pot presta muncă de noapte:

1) tinerii care nu au împlinit 18 ani
2) femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte

Compensarea/Sporuri

Salariaţii de noapte beneficiază:
- de un program de lucru redus cu 1 oră faţă de durata normală a zilei de muncă (fără să ducă la scăderea salariului de bază)

sau

- de un spor la salariu de minim 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

TIMPUL DE ODIHNĂ

Sediul materiei:

- **Codul muncii : art. 129 – 148**
- **CCMUN 2007-2010: art. 52, 53, 56, 57, 59, 60, 61**

✓ Reprezintă durata de timp necesară recuperării energiei fizice şi intelectuale consumate în procesul muncii.
✓ Niciuna din formele timpului de odihnă nu reprezintă cauze de suspendare a contractului individual de muncă.

Este reglementat sub forma:
A. Repausurilor periodice
B. Concediilor
C. Altor zile libere
D. Sărbători legale

A. Repausuri periodice

Pauza de masă:

- În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariatul are dreptul la pauză de masă şi la alte pauze
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 minute, dacă durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
- Pauzele nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă (excepţie: potrivit art. 54 CCMUN, „Repausul pentru luarea mesei, cu o durată de 15 minute, se include în programul de lucru".)

Repausul zilnic

✓ Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus ce nu poate fi mai mic de 12 ore

Excepţie: munca în schimburi.

Repausul săptămânal

✓ Se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

Excepţii:

- Sunt prevăzute de art. 132 alin. (4) şi art.133 alin. (1)
- În acest caz, salariaţii beneficiază de dublul compensaţiilor cuvenite pentru munca suplimentară.

2. Sărbătorile legale

Sunt:

- 1 şi 2 ianuarie
- 1 mai
- prima şi a doua zi de Paşti

- prima şi a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului
- 1 decembrie
- 25 şi 26 Decembrie
- 2 zile libere pentru fiecare din sărbătorile declarate astfel de către alte culte religioase legal constituite.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Excepţie: în unele domenii de activitate se poate presta muncă şi în zilele de sarbătoare legală:

- în unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică
- în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă din cauza caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii.

→ În aceste situaţii, salariaţii au dreptul la compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Dacă nu se acorda aceste zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100 % din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

3. Concediul de odihnă:

✓ Dreptul la concediul anual de odihnă e garantat tuturor salariaţilor.
✓ Nu poate forma ob. unei limitări, cesiuni sau renunţări.
✓ Orice astfel de tranzacţie e lovită de nulitate.
✓ Directiva 2003/88/CE prevede că perioada minimă de concediu anual nu poate fi înlocuită cu o indemnizaţie în bani decât la încetarea raporturilor de muncă.

Durata concediului de odihnă:

- 20 zile lucrătoare, potrivit Codului muncii şi 21 zile lucrătoare potrivit CCMUN unic la nivel naţional pe anii 2007-2010.
- Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite, stabilite prin CCMUN aplicabil nu sunt incluse în durata concediului anual de odihnă.
- Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.
- În administraţia publică, H.G. nr. 250/1992 stabileşte următoarele durate ale concediului de odihnă plătit, raportate la vechimea în muncă (stagiul de cotizare) în fiecare an calendaristic, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor in muncă, după cum urmează:
  - până la 10 ani — 21 zile lucrătoare
  - peste 10 ani — 25 zile lucrătoare
- Salariaţii din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, cu o durata de 18-25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:
  - până la 5 ani — 18 zile lucrătoare

- între 5 şi 15 ani — 21 zile lucrătoare
- peste 15 ani — 25 zile lucrătoare

- Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihna se ia in considerare vârsta pe care aceşti tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.
- Personalul din activitatea de cercetare ştiinţifică atestat, încadrat în unităţile bugetare, are dreptul la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:
  - 24 zile lucrătoare pentru salariaţii cu o vechime în muncă de până la 5 ani;
  - 26 zile lucrătoare pentru salariaţii cu o vechime în muncă de 5-15 ani;
  - 28 zile lucrătoare pentru salariaţii cu o vechime în muncă de peste 15 ani;

VI. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminiţa*, Dreptul muncii, Editura All Beck, Bucureşti, 2005;
2. *Athanasiu Alexandru, Moarcăş Claudia-Ana*, Muncitorul şi legea. Dreptul muncii, Editura Oscar Print, Bucureşti, 1999;
3. *Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminiţa, Cazan Oana*, Codul muncii. Comentarii pe articole, Vol. I, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007;
4. *Beleiu Gheorghe*, Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil, ediţia a 10-a, revăzută şi adaugită de Marian Nicolae şi Petrică Truşcă, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2005;
5. *Beligrădeanu Şerban, Ştefănescu Ion Traian*, Consideraţii referitoare la unele dispoziţii ale legilor 330/2009 şi 329/2009, în revista Dreptul nr. 4/2010;
6. *Roşu Claudia, Moca-Fanu Adrian*, Conflict de muncă. Spor de salariu pentru personalul salariat al unei instituţii publice reglementat numai prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură. Lipsa fondurilor bugetare. Efecte, în revista Dreptul nr. 2/2010. Practică judiciară rezumată şi comentată;
7. *Stanciu D. Cărpenaru*, Tratat de drept comercial român, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009;
8. *Ştefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010;
9. *Ţiclea Alexandru*, Tratat de dreptul muncii, editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009;
10. *Ţinca Ovidiu*, Unele observaţii referitoare la dreptul salariatului la concediu anual de odihnă plătit în lumina reglementărilor Uniunii Europene, în revista Dreptul, nr. 7/2009;
11. *Vartolomei Brânduşa*, Cu privire la corecta interpretare şi aplicare a dispoziţiior art. 53 şi art. 159 alin. (3) din Codul muncii, în revista Dreptul nr. 7/2009;
12. *Voiculescu Nicolae*, Drept comunitar al muncii, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Legislaţie

a) internă

- Codul muncii, art. 37-54, 108 - 148
- Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 762 din 9 noiembrie 2009.
- Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorităţi şi instituţii publice, raţionalizarea cheltuielilor publice, susţinerea mediului de afaceri şi respectarea cordului cadru cu CE şi FMI, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 761 din 27 ianuarie 2009
- Hotărârea de Guvern nr. 1051 privind salariul de bază minim brut pe ţară, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I , nr.649 din 12 septembrie 2008.
- Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, regii autonome cu specific deosebit şi unităţi bugetare, republicată în M.Of. nr. 118 din 13.06.1995.
- Hotărârea de Guvern nr. 938/2004 privind condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe 2007-2010

b) europeană

- Directiva nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă
- Directiva nr. 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară
- Directiva nr. 92/85/CEE privind protecţia specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează
- Directiva nr. 94/33/CE referitoare la protecţia tinerilor în muncă

BCU IAŞI / CENTRALA UNIVERSITARĂ

Tema 8
Protecția salariaților la locul de muncă

I. Terminologie

1. ***Discriminarea*** reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. [1]
2. ***Discriminarea directă*** [2] reprezintă diferența de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia, datorită apartenenței sale la un anumit sex sau datorită gravidității, nașterii, maternității ori acordării concediului paternal;
3. ***Discriminarea indirectă*** presupune aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul.
4. ***Hărțuirea sexuală*** este orice formă de comportament în legătură cu sexul, despre care cel care se face vinovat știe că afectează demnitatea persoanelor, dacă acest comportament este refuzat și reprezintă motivația pentru o decizie care afectează acele persoane.
5. ***Măsuri stimulative*** sau **de discriminare pozitivă** sunt acele măsuri speciale, adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.
6. ***Munca de valoare egală*** desemnează activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori și a aceloraşi unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.
7. ***Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă*** reprezintă accesul nediscriminatoriu la: alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egală; informare și consiliere profesională, programe de

[1] Art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în M.Of. nr. 431/2.09.2000.

[2] A se vedea art. 4 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în M.Of. nr. 301/8.05.2002.

BCU IAȘI CENTRU VECHI LIBRARY

iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională; promovare la orice nivel ierarhic şi profesional; condiţii de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare; beneficii, altele decât cele de natură salarială şi măsuri de protecţie şi asigurări sociale. De egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă beneficiază toţi lucrătorii, inclusiv cei care exercită o activitate independentă, precum şi lucrătorii din agricultură.

8. ***Categorie defavorizată*** este acea categorie de persoane care, fie se află pe o poziţie de inegalitate în raport cu majoritatea cetăţenilor datorită originii sociale ori unui handicap, fie se confruntă cu un comportament de respingere şi marginalizare datorită unor cauze specifice cum ar fi o boală cronică necontagioasă ori infectarea HIV, statutul de refugiat sau azilant. [1]
9. ***Discriminarea multiplă*** este orice discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.
10. ***Egalitatea de remunerare*** instituie interdicţia oricărei discriminări pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală.
11. ***Remuneraţia*** se defineşte ca salariul achitat de angajator angajatului , precum şi celelalte drepturi în bani sau în natură la care are dreptul un angajat pentru munca depusă.
12. ***Lucrător*** [2] – persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum şi ucenicii şi alţi participanţi la procesul de muncă, cu excepţia persoanelor care prestează activităţi casnice;
13. ***Angajator*** [3] – persoana fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea întreprinderii si/sau unităţii;
14. ***Alţi participanţi la procesul de muncă*** [4] – persoane aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o forma de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;
15. ***Reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor*** [5] este persoana aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă;

---

[1] Art. 4 din O.U.G. nr. 137/2000.
[2] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. a).
[3] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. b).
[4] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. c).
[5] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. d).

16. ***Prevenirea*** [1] reprezintă ansamblul de dispoziţii sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;
17. ***Evenimentul*** [2] este accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situaţia de persoana dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulaţie, în condiţiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;
18. ***Accidentul de muncă*** [3] reprezintă vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;
19. ***Boala profesională*** [4] este afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenţi nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;
20. ***Echipamentul de muncă*** [5] reprezintă orice maşină, aparat, unealtă sau instalaţie folosită în muncă;
21. ***Echipamentul individual de protecţie*** [6] poate fi orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;
22. ***Locul de muncă*** [7] este locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau unităţii la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activităţii;
23. ***Pericolul grav şi iminent de accidentare*** [8] este situaţia concretă, reală şi actuală căreia îi lipseşte doar prilejul declanşator pentru a produce un accident în orice moment;
24. ***Stagiul de practică*** [9] constă în instruirea cu caracter aplicativ, specifică meseriei sau specialităţii în care se pregătesc elevii, studenţii, ucenicii, precum şi şomerii în perioada de reconversie profesională;
25. ***Sănătate şi sănătate în muncă*** [10] reprezintă ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea

---

[1] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. e).
[2] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. f).
[3] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. g).
[4] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. h).
[5] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. i).
[6] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. j).
[7] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. k)
[8] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. l).
[9] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. m).
[10] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. n).

BCU

procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă;

26. ***Incidentul periculos*** [1] este evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncționalitatea unei activități sau a unui echipament de muncă sau/și din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări și/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;
27. ***Serviciile externe*** [2] sunt persoanele juridice sau fizice din afara întreprinderii/unității, abilitate să presteze servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform legii;
28. ***Accidentul ușor*** [3] este evenimentul care are drept consecință leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale și a antrenat incapacitate de muncă cu o durata mai mică de 3 zile;
29. ***Boala legată de profesiune*** [4] reprezintă acea boală cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanți sunt de natură profesională. Potrivit Legii nr. 319/2003, afecțiunile suferite de elevi și studenți în timpul efectuării instruirii practice sunt, de asemenea, boli profesionale.
30. ***Medicul de medicină a muncii*** este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, care își desfășoară activitatea în temeiul unui CIM încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală, dar care este independent în exercitarea profesiei sale.
31. ***Accidentul de muncă*** [5]:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în țară sau în afara granițelor țării, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităților cultural-sportive organizate, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor activități;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru salvarea de vieți omenești;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativa pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public și privat;

f) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceștia, în timpul programului de muncă, și nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

---

[1] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. o).
[2] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. q).
[3] Legea nr. 319/2006, art. 5 lit. r).
[4] Legea nr. 319/2006006, art. 5 lit. s).
[5] Legea nr. 319/2006, art. 30 alin.(1).

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul şi pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator şi invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrata victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecţie sau orice alt echipament pus la dispoziţie de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din întreprindere sau unitate şi invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum şi în timpul şi pe traseul normal spre şi de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegaţi pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor ţării, pe durata şi traseul prevăzute în documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte, convenţii sau în alte condiţii prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităţilor aferente stagiului de practică;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamităţi naturale, cum ar fi furtuna, viscol, cutremur, inundaţie, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariţia unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

32. ***Transferul de întreprindere*** [1] reprezintă transferul unei unităţi care îşi menţine identitatea, înţeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfăşura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

---

[1] Directiva 2001/23/CE din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi, art. 1 lit. b).

33. ***Cedentul*** [1] reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul precizat la pct. 20 îşi pierde calitatea de angajator în ceea ce priveşte întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate;
34. ***Cesionarul*** [2] este orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul precizat la pct. 20, dobândeşte calitatea de angajator în ceea ce priveşte întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau unitate;
35. ***Reprezentanţii lucrătorilor şi alte expresii conexe*** [3] desemnează reprezentanţii lucrătorilor, prevăzuţi de legislaţia sau practica statelor membre;
36. ***Lucrătorul*** [4] este orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislaţiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă.
37. ***Un angajator este considerat a fi în stare de insolvabilitate*** [5] în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvabilitatea angajatorului, prevăzută de actele cu putere de lege şi de actele administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte, a angajatorului de activele sale şi numirea unui judecător sindic sau a unei persoane care exercită o funcţie similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispoziţiilor menţionate:
(a) a hotărât instituirea procedurii sau
(b) a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă şi că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii.
38. ***Angajatorul transnaţional*** este angajatorul persoană fizică sau juridică ce desfăşoară activităţi pe teritoriul României şi cel puţin pe al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European; [6]
39. ***Creanţele salariale*** [7] reprezintă drepturile salariale şi alte drepturi băneşti datorate şi neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă şi/sau în contractul colectiv de muncă.
40. ***Tânărul*** [8] este orice persoană în vârstă de până la 18 ani, care are un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul în vigoare într-un stat membru sau supus dreptului în vigoare într-un stat membru.
41. ***Copilul*** [9] este orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislaţia naţională;

---

[1] Directiva 2001/23/CE, art. 2 alin. (1) lit. a).
[2] Directiva 2001/23/CE, art. 2 alin (1) lit. b).
[3] Directiva 2001/23/CE , art. 2 alin (1) lit. c).
[4] Directiva 2001/23/CE , art. 2 alin (1) lit. d).
[5] Directiva 2002/74/CE a Parlamentului European şi a Consiliului European din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 80/987/CEE a Consiliului European privind apropierea legislaţiilor statelor membre referitoare la protecţia lucrătorilor salariaţi în cazul insolvabilităţii angajatorului, art. 2 alin. (1).
[6] Legea nr. 200/2006, art. 4 lit. b).
[7] Legea nr. 200/2006, privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale publicată în M.Of. nr. 453/25.05.2006, art. 4 lit. d).
[8] Directiva 94/33/CE, art. 3 lit. a).
[9] Directiva 94/33/CE, art. 3 lit. b).

42. Prin ***adolescent*** [1] se înțelege orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională;
43. ***Muncile ușoare*** [2] sunt toate muncile care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care acestea sunt efectuate:
   - nu pot aduce atingere securității, sănătății sau dezvoltării copiilor și
   - nu sunt de natură să aducă atingere frecventării de către aceștia a școlilor, participării lor la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de către autoritatea competentă sau aptitudinii de a beneficia de instruirea primită;
44. ***Timpul de lucru*** [3] reprezintă orice perioadă pe durata căreia tânărul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și în exercitarea activității sau funcțiilor sale, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;
45. ***Protecția maternității*** [4] presupune protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
46. ***Salariata gravidă*** [5] este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
47. ***Salariata care a născut recent*** [6] este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
48. ***Salariata care alăptează*** [7] este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
49. ***Dispensa pentru consultații prenatale*** [8] reprezintă numărul de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
50. ***Concediul postnatal obligatoriu*** [9] este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;

---

[1] Directiva 94/33/CE, art. 3 lit. c).
[2] Directiva 94/33/CE art. 3 lit. d).
[3] Directiva 94/33/CE, art. 3 lit. e).
[4] O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă publicată în M.Of. nr. 750/27.10.2003, art. 2 lit. a).
[5] O.U.G. nr. 96/2003, art. 2 lit. b).
[6] OUG nr. 96/2003, art. 2 lit. c).
[7] O.U.G. nr. 96/2003, art. 2 lit. d).
[8] OUG nr. 96/2003, art. 2 lit. e).
[9] O.U.G. nr. 96/2003, art. 2 lit. f).

51. ***Concediul de risc maternal*** [1] reprezintă concediul de care beneficiază salariatele pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.
52. ***Inspecția muncii*** [2] este organ de specialitate al administrației publice centrale, ce are personalitate juridică.

II. Decizii ale Curții Constituționale

Decizia nr. 1042 din 13 noiembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține, în esență, că textele de lege criticate sunt discriminatorii, întrucât creează obligații doar în sarcina angajatorului, deși raportul de muncă este sinalagmatic, presupunând drepturi și obligații pentru ambele părți. De asemenea, consideră că, prin obligațiile ce le creează, aceste prevederi de lege restrâng libertatea comerțului și aduc atingere dreptului la muncă. În sfârșit, arată că principiul constituțional al egalității de tratament și al nediscriminării este încălcat și „prin stipularea obligativității angajării numai de persoane care din punct de vedere medical sunt apte, care nu prezintă vreo formă de handicap."

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

Textele de lege criticate au următoarea redactare:

Art. 13 lit. f) și j): *„(1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații: [...]*

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe; [...]

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;";

Art. 20 alin. (1) și (2): *„(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:*

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

---

[1] O.U.G. nr. 96/2003, art. 2 lit. g).

[2] *Ion Traian Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 669.

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
e) la executarea unor lucrări speciale.
(2) Instruirea prevăzută la alin.(1) trebuie să fie:
a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
b) periodică și ori de câte ori este necesar."

În opinia autorului excepției, textele de lege criticate sunt contrare următoarelor prevederi constituționale: art. 16 alin. (1) privind egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice; art. 41 privind munca și protecția socială a muncii; art. 45 privind libertatea economică; și art. 135 alin. (1) și (2) lit. a) din Constituție privind libertatea economică.

Examinând excepția, Curtea reține că, prin adoptarea Legii nr. 319/2006, legiuitorul a intenționat să pună de acord legislația națională în materia securității și sănătății în muncă cu legislația europeană din același domeniu, respectiv cu prevederile Directivei nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, nr. L183 din 29 iunie 1989. Unul dintre obiectivele acestei legi a fost și acela de a îndepărta răspunderea salariaților în cazul nerespectării măsurilor de protecție a muncii, în contradicție cu prevederile directivei ce prevăd că unic răspunzător pentru aplicarea măsurilor în cadrul întreprinderii sau instituției este angajatorul.

Prevederile art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea nr. 319/2006 pun în aplicare tocmai acest obiectiv al legii, prin instituirea unor obligații în sarcina angajatorului de a asigura instruirea lucrătorilor și de a urmări respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă, precum și de a angaja persoane care corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

Analizând conformitatea acestor dispoziții de lege cu prevederile constituționale ce consacră egalitatea în drepturi, Curtea observă că autorul excepției pornește de la prezumția existenței unei egalități între angajator și angajat în ceea ce privește drepturile și obligațiile specifice raportului de muncă. Curtea constată, însă, că această prezumție face abstracție de faptul că cele două părți ale contractului de muncă fac parte din două categorii distincte, având fiecare drepturi și obligații specifice. Astfel, nu se poate susține că obligațiile ce îi incumbă angajatorului trebuie să fie însoțite în mod necesar de obligația identică a angajatului.

Dispozițiile constituționale privind egalitatea în drepturi au în vedere aplicarea unui tratament identic la situații identice, or, având în vedere cele reținute mai sus, Curtea constată că, în speță, tratamentul juridic diferențiat este pe deplin justificat de situația specifică a categoriilor de persoane cărora li se adresează norma legală.

În ceea ce privește susținerea autorului excepției potrivit căreia prevederile art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea nr. 319/2006 ar aduce o restrângere dreptului la muncă, Curtea reține că acest drept trebuie interpretat în ansamblul reglementărilor constituționale în materie care consacră, în art. 41 alin. (2), dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, între care se numără și acelea privind securitatea și sănătatea acestora. Din această perspectivă, textele de lege criticate nu numai că nu contravin dispozițiilor art. 41 din Constituție, dar apar chiar ca o concretizare a acestui text constituțional.

Curtea nu poate reține nici criticile referitoare la instituirea unor discriminări față de persoanele cu handicap, art. 13 lit. j) din Legea nr. 319/2006 neprevăzând interdicția angajării acestora, ci doar obligația ca cei angajați să corespundă sarcinii de muncă pe care urmează să o execute, dispoziții ce urmăresc protejarea securității și sănătății în muncă a angajaților.

De altfel, Curtea observă că, din perspectiva sa, angajatorul, care este nemulțumit de obligațiile pe care legea le instituie în sarcina sa în vederea protejării salariaților, nu justifică niciun interes în invocarea acestor din urmă aspecte de neconstituționalitate.

În sfârșit, analizând critica privind contrarietatea dintre prevederile ce constituie obiectul excepției și dispozițiile art. 45 și ale art. 135 alin. (1) și (2) lit. a) din Constituție, Curtea constată că exercitarea unei activități economice nu poate face abstracție de obligațiile pe care legea le instituie în temeiul dispozițiilor constituționale. Astfel, însești dispozițiile art. 45 din Constituție prevăd că garantarea accesului liber al persoanei la o activitate economică, a liberei inițiative și a exercitării acestora are loc doar în măsura în care acestea se manifestă în condițiile legii.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

III. Întrebări

1. În lumina art. 5 din Codul muncii cum se definește nediscriminarea în relația de muncă?
2. Care sunt criteriile prevăzute de lege, prin a căror aplicare o persoană sau o categorie de persoane pot fi discriminate?
3. Care sunt situațiile în care se poate afla o persoană, și care nu constituie, potrivit legii, discriminare?
4. Care sunt sancțiunile în caz de nerespectare a principiului nediscriminării?
5. Convenția OIM nr. 100/1951, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Declarația universală a drepturilor omului, Carta socială europeană și Convenția europeană a drepturilor omului la ce aspecte ale nediscriminării fac referire?
6. Care sunt actele normative, la nivelul UE, care au ca obiect de reglementare nediscriminarea și principiul egalității de tratament între femei și bărbați, și care este domeniul acestora de aplicare?
7. Ce presupune discriminarea pe motiv de cetățenie și de naționalitate reglementate de Tratatul consolidat de funcționare al UE?
8. Care sunt principiile generale de prevenire pe care trebuie să le respecte angajatorul, în lumina reglementărilor Legii nr. 319/2006?
9. Care sunt principalele obligații ale angajatorului în ceea ce privește asigurarea sănătății și securității în muncă?
10. În ce momente trebuie instruiți lucrătorii în domeniul sănătății și securității în muncă?
11. Ce obligații au lucrătorii în materia sănătății și securității în muncă?

12. Definiți accidentul de muncă.
13. Enumerați clasificările de care sunt susceptibile accidentele de muncă.
14. Care sunt autoritățile competente și instituțiile cu atribuții în domeniu?
15. Ce reprezintă comitetul de sănătate și securitate în muncă?
16. Când este obligatorie constituirea comitetului de sănătate și securitate în muncă?
17. Care sunt atribuțiile medicului de medicină a muncii?
18. Definiți noțiunea de tânăr și copil din perspectiva Hotărârii de Guvern nr. 600/2007.
19. Care sunt obligațiile angajatorului în momentul încadrării unui persoane minore pe un post vacant?
20. Care este definiția salariatei care a născut recent în concepția Ordonanței de urgență nr. 96/2003?
21. Care sunt obligațiile angajatorului în lumina Ordonanței de urgență nr. 96/2003?
22. În ce condiții au dreptul salariatele la concediu de risc maternal?
23. Care este cuantumul indemnizației de risc maternal de care beneficiază salariata? Din ce fond se suportă aceasta?
24. Are dreptul salariata gravidă la reducerea duratei normale a timpului de muncă? Dacă da, în ce condiții?
25. Care este durata minimă a concediului postnatal?
26. Care sunt obligațiile angajatorului în situația salariatelor care alăptează?
27. Menționați care sunt situațiile în care îi este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul în care salariata este gravidă.
28. Care sunt drepturile salariatei gravide în cazul în care aceasta este concediată pe motive de sarcină?
29. Care este situația juridică a salariatul în situația transferului unei întreprinderi?
30. Care sunt obligațiile cedentului, anterior transferului?
31. Care este obligația cesionarului în ceea ce privește contractul colectiv de muncă aplicabil salariaților anterior transferului?
32. Care este obiectul obligației de informare al cedentului și al cesionarului, anterior efectuării transferului?
33. Ce reprezintă Fondul de garantare al salariilor?
34. Care sunt principiile de constituire, gestionare și utilizare a Fondului de garantare?
35. Care sunt resursele din care se constituie Fondul de garantare?
36. De către cine se gestionează Fondul de garantare?
37. Ce categorii de creanțe se suportă din Fondul de garantare a creanțelor salariale?

BCU BUCUREȘTI LIBRARY

IV. Analize comparative

Zonele	- Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) /(TUE) - Tratatul de instituire a Comunității Europene (TCE) /Tratatul privind funcționarea UE (TFUE)	Carta UE privind drepturile fundamentale	Convenția ONU privind drepturile copilului
Azil și migrație	63 TCE / 79 TFUE	10, 18, 19, 21, 22	8, 9, 10, 22, 37, 39
sănătatea și bunăstarea copilului	152 din TCE /175 TFUE	2, 3, 35	6, 23, 24, 25, 27, 31 și 33
Sărăcia în rândul copiilor și a excluderii sociale	136, 137, 140TCE/ 151 TFUE	5, 20, 21, 34	2, 6, 24, 26, 27, 28, 30, 31
Siguranța copiilor	153 TCE/ 169 TFUE;	5, 6, 19, 24	3, 6, 17, 19, 24, 31
Non-discriminare	13 TCE / 19 TFUE	10, 20, 21, 22	2
Educație	149 TCE / 165 TFUE	10, 14	2, 3, 27, 28, 29, 30, 31
Mediu	174 TCE / 191 TFUE	37, 38	6, 24, 27, 29.1, 31
Familie	65 TCE / 81TFUE	7, 24	2, 5, 9, 10, 11, 18, 35
Mass-media și internet	153, 157 TCE / 169, 173 TFUE	8, 11, 38	13, 14, 16, 17, 19, 31, 34, 36
Violența împotriva copiilor	152 TCE/ 168 TFUE	2, 3, 4, 6, 24, 32	6, 19, 28, 32, 34, 35, 36, 37, 39
Tineretul și ocuparea forței de muncă	136, 137, 140, 149, 150 TCE / 151, 153, 156, 165, 166 TFUE	5, 15, 17, 23, 26, 31, 32	13, 26, 27, 28, 31, 32

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
1.	**Domeniu de aplicare**	**Art. 1** ✓ Se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unităţi sau al unei părţi de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, **ca rezultat al unei cesiuni convenţionale sau al unei fuziuni.** ✓ Se consideră **transfer** cel al unei unităţi care îşi **menţine identitatea**, înţeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfăşura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară. ✓ Se aplică în cazul **întreprinderilor publice şi private** care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ. ✓ O reorganizare administrativă a autorităţilor administraţiei publice sau transferul unor funcţii administrative între autorităţile administraţiei **nu reprezintă un transfer.** ✓ Nu se aplică în cazul navelor maritime **Art. 2 alin. (2)** ✓ Statele membre nu exclud din domeniul de aplicare a prezentei directive contractele de muncă sau raporturile de muncă numai: (a.) din cauza numărului de ore de muncă efectuate sau care urmează să fie efectuate; (b.) pentru că sunt raporturi de muncă reglementate de un contract de muncă cu durată determinată în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară; sau	**Art. 1, 2, 3** * Reglementează condiţiile în care se realizează protecţia drepturilor de care beneficiază salariaţii, prevăzute în contractele individuale de muncă şi în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii * Se aplică transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi ale acestora situate pe teritoriul României, **indiferent de natura capitalului social.** * Nu se aplică personalului navigant din marina comercială. ----------

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		(c.) pentru că sunt raporturi de muncă temporare în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE, iar întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate transferată este sau face parte din întreprinderea de muncă temporară, care reprezintă angajatorul.	
2.	**Drepturile lucrătorilor**	**Art. 3** **Alin. (1)** ✓ Drepturile şi obligaţiile cedentului care decurg dintr-un **contract de muncă sau un raport de muncă** existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului. ✓ Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul şi cesionarul să fie responsabili, împreună şi separat, de obligaţiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului. **Alin. (2)** ✓ Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile şi obligaţiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentului articol, în măsura în care aceste drepturi şi obligaţii sunt sau ar fi trebui să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplineşte această condiţie de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor şi obligaţilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligaţii şi drepturile salariaţilor în ceea ce priveşte cesionarul sau cedentul pentru acele drepturi sau obligaţii.	**Art. 5** * Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg din **contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă aplicabil**, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului. ➔ Prevederile de mai sus **nu se aplică în cazul în care cedentul este subiectul procedurii de reorganizare judiciara sau faliment, potrivit legii.** --- **Art. 6 Obligaţia de informare. Lipsa sancţiunilor** * Anterior datei transferului, cedentul are obligaţia notificării cesionarului cu privire la toate drepturile şi obligaţiile care urmează a fi transferate acestuia. ➔ **Nerespectarea obligaţiei** de notificare prevăzute mai sus **nu va afecta transferul** acestor drepturi sau obligaţii către cesionar şi nici drepturile salariaţilor.

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		Art. 4 **Alin. (1)** ✓ Transferul unei întreprinderi, unități sau a unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice şi care implică schimbări în ceea ce priveşte ocuparea forței de muncă. ✓ Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii. **Alin. (2)** ✓ Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă. **Art. 3** **Alin. (3)** ✓ După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleaşi condiții aplicabile cedentului în cadrul acelui acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective. ✓ Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.	**Art. 7** * Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar. **Art. 8** * În cazul în care transferul implică o modificare substanțiala a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă. **Art. 9** **Alin. (1)** * Cesionarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia. **Alin. (2)** * Prin acord între cesionar şi reprezentanții salariaților, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului. **Alin. (3)** * În situația în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu îşi păstrează autonomia, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		✓ Cu excepţia cazului în care statele membre prevăd altfel, aceste prevederi nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestaţii pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supravieţuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizaţii profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre. **Art. 6** **Alin. (1)** ✓ Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate **îşi păstrează autonomia,** statutul şi funcţia reprezentaţilor sau a reprezentării lucrătorilor afectaţi de transfer **se menţin,** în conformitate cu aceleaşi modalităţi şi în aceleaşi condiţii care existau înainte de data transferului în temeiul unei dispoziţii legale, de reglementare şi administrative sau al unui acord, dacă sunt întrunite condiţiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaţilor. ✓ Primul paragraf nu se aplică dacă, sub rezerva dispoziţiilor legale, de reglementare şi administrative sau a practicii din statele membre sau în termenii unui acord cu reprezentanţii salariaţilor, condiţiile necesare pentru noua desemnare în funcţie a reprezentanţilor salariaţilor sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaţilor sunt îndeplinite. ✓ În cazul în care **cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al unei proceduri asemănătoare de insolvabilitate,** instituite în vederea lichidării activelor cedentului şi care se află sub controlul unei autorităţi publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate publică competentă), statele membre pot lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariaţii transferaţi sunt	va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil. **Art. 10** **Alin. (1)** * În situaţia în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora îşi păstrează autonomia, reprezentanţii salariaţilor afectaţi de transfer îşi menţin statutul, atribuţiile şi funcţia dacă sunt îndeplinite condiţiile de reprezentare, potrivit legii. În situaţia neîndeplinirii condiţiilor legale de reprezentare, salariaţii transferaţi îşi aleg reprezentanţii, conform legii. **Alin. (2)** * Dacă în urma transferului întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora nu îşi păstrează autonomia, salariaţii transferaţi vor fi reprezentaţi, cu acordul lor expres, de către reprezentanţii salariaţilor din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau învestirea unor noi reprezentanţi, în condiţiile legii. **Alin. (3)** * Dacă mandatul reprezentanţilor salariaţilor afectaţi de transfer încetează ca urmare a transferului, aceştia vor beneficia în continuare de măsurile de protecţie prevăzute de lege.

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		reprezentaţi corespunzător, până la noua alegere sau desemnare a reprezentanţilor salariaţilor. **Alin. (2)** ✓ Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate **nu îşi păstrează autonomia**, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că salariaţii transferaţi, care aveau reprezentanţi şi înaintea transferului, continuă să fie reprezentaţi adecvat în timpul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării salariaţilor sau noua desemnare în funcţie a reprezentanţilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia sau practica naţională. **Alin. (2)** ✓ Dacă mandatul reprezentanţilor salariaţilor afectaţi de transfer expiră ca rezultat al transferului, reprezentanţii continuă să beneficieze de protecţia asigurată prin acte cu putere de lege şi acte administrative sau prin practica statelor membre.	**Art. 11** * În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privinţa salariaţilor proprii, se va consulta cu reprezentanţii salariaţilor, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului.
3.	**Informarea şi consultarea**	**Art. 7** **Alin. (1)** ✓ Cedentul şi cesionarul trebuie să informeze reprezentanţii salariaţilor respectivi, afectaţi de transfer, cu privire la: (a.) data transferului sau data propusă pentru transfer; (b.) motivele transferului; (c.) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru lucrători; (d.) măsurile preconizate cu privire la lucrători. ✓ Cedentul trebuie să ofere astfel de informaţii reprezentanţilor salariaţilor săi în timp util, înainte ca transferul să fie efectuat.	**Art. 12** **Alin. (1)** Cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii sau, în cazul în care aceştia nu sunt constituiţi ori desemnaţi, pe salariaţii proprii, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la: a) data transferului sau data propusă pentru transfer; b) motivele transferului; c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		✓ Cesionarul trebuie să ofere astfel de informaţii reprezentanţilor salariaţilor săi în timp util şi, în orice caz, înainte ca salariaţii săi să fie direct afectaţi de transfer, în ceea ce priveşte condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă. **Alin. (2)** ✓ În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privinţa salariaţilor lor, acesta se consultă cu reprezentanţii salariaţilor săi în timp util, astfel încât să se ajungă la un acord. **Alin. (3)** ✓ Statele membre ale căror acte cu putere de lege şi acte administrative prevăd că reprezentanţii salariaţilor pot recurge la o comisie de arbitraj pentru a obţine o hotărâre în privinţa măsurilor care sunt luate cu privire la salariaţi, pot limita obligaţiile prevăzute la alineatele (1) şi (2) în cazurile în care transferul efectuat determină o modificare la nivelul unităţii care poate să producă dezavantaje serioase pentru un număr însemnat de salariaţi. ✓ Informarea şi consultarea trebuie să se refere cel puţin la măsurile preconizate cu privire la salariaţi. ✓ Informarea şi consultarea trebuie să aibă loc în timp util, înainte ca modificarea la nivel de unitate, la care s-a făcut referire la primul paragraf, să fie efectuată. **Alin. (4)** ✓ Obligaţiile prevăzute în prezentul articol se aplică indiferent dacă decizia care duce la transfer este luată de către angajator sau de o întreprindere ce controlează angajatorul. ✓ În cazul unor presupuse încălcări ale obligaţiilor de informare şi consultare prevăzute de prezenta directivă, argu-	d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi; e) condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă. **Alin.(2)** Obligaţia de informare prevăzuta la alin. (1) se va aplica indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

PUBLISHED BY BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.		Directiva 2001/23/CE a Consiliului	Legea nr. 67/2006
		mentul fondat pe faptul că o asemenea încălcare a avut loc pentru că informarea nu a fost făcută de către întreprinderea care controlează angajatorul **nu poate fi luat în considerare pentru a justifica o astfel de faptă.** **Alin. (5)** ✓ Statele membre pot limita obligaţiile prevăzute la alineatele (1), (2) şi (3) la întreprinderile şi unităţile care, din punctul de vedere al numărului de salariaţi, îndeplinesc condiţiile pentru alegerea sau numirea unui organism colegial care să reprezinte lucrătorii. **Alin. (6)** ✓ Statele membre prevăd că, în cazul în care nu există reprezentanţi ai salariaţilor într-o întreprindere sau într-o unitate, din motive independente de voinţa acestora, aceştia trebuie să fie informaţi în prealabil cu privire la: (a.) data transferului sau data propusă pentru transfer; (b.) motivul transferului; (c.) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi; (d.) măsurile preconizate cu privire la lucrători.	

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITY LIBRARY IAŞI

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
1.	**SECȚIUNEA I** **Domeniul de aplicare și definiții**	**CAP. I** **Dispoziții generale**	**CAP. I** **Domeniul de aplicare și definiții**
	Art. 1 (1) Prezenta directivă se aplică creanțelor salariale izvorâte din contracte de muncă sau raporturi de muncă, creanțe salariale existente față de angajatori care sunt în stare de insolvabilitate în sensul articolului 2 alineatul (1).	**Art. 1** Prevederile prezentei legi reglementează condițiile privind constituirea, gestionarea, utilizarea și controlul Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, denumit în continuare Fondul de garantare.	**Art. 1** (1) Prezenta directivă se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1).
	(2) Cu titlu excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare a prezentei directive creanțele salariale ale anumitor categorii de salariați, în temeiul caracterului special al contractului de muncă sau al raportului de muncă sau din cauza existenței altor forme de garantare care asigură salariaților o protecție echivalentă celei care rezultă din prezenta directivă.		(2) În mod excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.
	Categoriile de salariați prevăzute în primul paragraf sunt enumerate în anexă.		(3) Dacă o astfel de dispoziție este deja în vigoare în legislația lor internă, statele membre pot exclude în continuare din domeniul de aplicare a prezentei directive:

[1] Abrogată de art. 16 din Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului care prevede că *„**Directiva 80/987/CEE** astfel cum a fost modificată prin actele menționate în anexa I, se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre în ceea ce privește termenele de transpunere în dreptul național și de aplicare a directivelor menționate în anexa I partea C.”*.

În preambulul Directivei 2008/94/CE este prevăzut că Directiva 80/987/CEE a fost modificată de mai multe ori și în mod substanțial, fiind necesar, din motive de claritate și de raționalizare, precum și pentru a consolida drepturile lucrătorilor salariați în sensul jurisprudenței CEJ, ca aceasta să fie codificată.

PARLAMENTUL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
			(a) personalul de serviciu casnic încadrat de o persoană fizică; (b) pescarii remunerați în cotă-parte.
	(3) Prezenta directivă nu se aplică Groenlandei. Această exceptare va fi reanalizată în cazul unei evoluții în structurile locurilor de muncă din această regiune.		
2.	**Art. 2** (1) În sensul prezentei directive, un angajator este considerat în stare de insolvabilitate: (a) în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri, prevăzută de actele cu putere de lege sau de actele administrative ale statului membru respectiv, care poartă asupra patrimoniului angajatorului și care are ca scop plata colectivă a creditorilor și permite luarea în considerație a creanțelor salariale menționate la articolul 1 alineatul (1); și (b) în cazul în care autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative menționate: - a decis să deschidă procedura sau - a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii.	**Art. 2** Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, denumiți în continuare angajatori în stare de insolvență.	**Art. 2** (1) În sensul prezentei directive, un angajator este considerat a fi în stare de insolvență în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvența angajatorului, prevăzută de actele cu putere de lege și de actele administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte, a angajatorului de activele sale și numirea unui judecător sindic sau a unei persoane care exercită o funcție similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor menționate: (a) fie a hotărât instituirea procedurii; (b) fie a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii.
	(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale cu privire la definirea	**Art. 4** În sensul prevederilor prezentei legi,	(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea termenilor „lucrător

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	termenilor „lucrător salariat", „angajator", „remunerație", „drept dobândit", „drept în curs de a fi dobândit".	termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii: a) angajator – persoana fizică sau persoana juridică, cu excepţia instituţiilor publice definite conform Legii nr. 500/2002 privind finanţele publice, cu modificările ulterioare, ce poate să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă, în condiţiile prevăzute de Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare. b) angajator transnaţional – angajatorul persoană fizică sau juridică ce desfăşoară activităţi pe teritoriul României şi cel puţin pe al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European; c) salariat – persoana fizică ce prestează munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pentru normă întreagă sau **cu timp parţial** ori al unui contract de muncă la domiciliu, contract de **muncă temporară** sau de ucenicie la locul de muncă, indiferent de durata acestora; d) creanţe salariale – drepturile salariale şi alte drepturi băneşti datorate şi neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă şi/sau în contractul colectiv de muncă.	salariat", „angajator", „remunerație", „drept dobândit", „drept în curs de a fi dobândit". Cu toate acestea, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare a prezentei directive: (a) lucrătorii cu **fracţiune de normă** în sensul Directivei 97/81/CE; (b) lucrătorii cu contract pe **durată determinată** în sensul Directivei 1999/70/CE; (c) lucrătorii având un **raport de muncă interimar** în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE.

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
			(3) Statele membre nu pot stabili o durată minimă pentru contractul de muncă sau raportul de muncă ca o condiție pentru ca lucrătorii salariați să aibă dreptul de a invoca prezenta directivă.
			(4) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să extindă protecția lucrătorilor și la alte situații de insolvență, de exemplu o situație permanentă *de facto* de încetare de plăți, stabilită prin proceduri diferite de cele menționate la primul paragraf, prevăzute în dreptul național. Cu toate acestea, aceste proceduri nu creează o obligație de garantare din partea instituțiilor celorlalte state membre în cazurile prevăzute la capitolul IV.
3.	**SECȚIUNEA II** **Dispoziții privind instituțiile de garantare**		**CAP. II** **Dispoziții privind instituțiile de garantare**
	Art. 3 (1) Statele membre iau măsurile necesare în vederea asigurării de către instituțiile de garantare, în conformitate cu articolul 4, a plății creanțelor salariale izvorâte din contracte de muncă sau raporturi de muncă și care privesc salarizarea pe o perioadă anterioară unei date determinate.	**Art. 7** (1) Angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție la Fondul de garantare în cota de 0,25%, aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii. (2) La data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi cota contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj de angajatorii prevăzuți la alin. (1),	**Art. 3** Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că instituțiile de garantare asigură, sub rezerva articolului 4, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă. Creanțele preluate de instituția de garantare sunt drepturile salariale neplătite referitoare la o perioadă care precede și/sau, după cum este cazul, succede o dată stabilită de statele membre.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		stabilită potrivit legislației în vigoare, se diminuează cu 0,25 puncte procentuale. **CAP. IV** **Utilizarea Fondului de garantare** **Art. 13** (1) Din resursele Fondului de garantare se suportă, în limitele şi în condițiile prevăzute în prezentul capitol, următoarele categorii de creanțe salariale: a) salariile restante; b) compensațiile băneşti restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă; c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă şi/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă; d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă şi/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale; e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	(2) La alegerea statelor membre, data prevăzută la alineatul (1) este: - fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului; - fie cea a preavizului de concediere a salariatului în cauză ca urmare a insolvabilității angajatorului; - fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau cea la care contractul sau raportul de muncă cu salariatul în cauză a încetat ca urmare a insolvabilității angajatorului.		
4.	**Art. 4** (1) Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută la articolul 3 pentru instituțiile de garantare.	**Art. 15** (1) Creanțele salariale prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. a), c), d) și e) se suportă pentru o perioadă de 3 luni calendaristice. (2) Perioada prevăzută la alin. (1) este perioada anterioară datei la care se solicita acordarea drepturilor și preceda sau succeda datei deschiderii procedurii insolvenței. (3) O altă solicitare privind plata creanțelor salariale poate fi făcută numai dacă perioada prevăzută la alin. (2) este mai mică de 3 luni.	**Art. 4** (1) Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută la articolul 3 pentru instituțiile de garantare. (3) Statele membre pot stabili plafoane ale plăților efectuate de instituțiile de garantare. Aceste plafoane nu se pot situa mai jos de un nivel compatibil din punct de vedere social cu obiectivul social al prezentei directive. În cazul în care statele membre recurg la această posibilitate, acestea informează Comisia asupra metodelor folosite pentru stabilirea plafonului.
	(2) În cazul în care statele membre își exercită dreptul prevăzut la alineatul (1), acestea trebuie să asigure: - în cazul menționat la articolul 3 alineatul (2) prima liniuță, plata creanțelor salariale		(2) În cazul în care statele membre își exercită dreptul prevăzut la alineatul (1), acestea specifică durata perioadei pentru care creanțele neachitate urmează să fie plătite de către instituția de garantare. Aceasta însă nu poate fi mai scurtă decât

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care se situează în cadrul unei perioade de şase luni anterioare datei la care a survenit insolvabilitatea angajatorului;		perioada care acoperă drepturile salariale pentru ultimele trei luni ale raportului de muncă care precede sau succede data menţionată la articolul 3 al doilea paragraf. Statele membre pot include această perioadă minimă de trei luni într-o perioadă de referinţă a cărei durată nu poate fi mai mică de şase luni.
	- în cazul menţionat la articolul 3 alineatul (2) a doua liniuţă, plata creanţelor salariale aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data preavizului de concediere a salariatului ca urmare a insolvabilităţii angajatorului;		
	- în cazul menţionat la articolul 3 alineatul (2) a treia liniuţă, plata creanţelor salariale aferente ultimelor 18 luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau data la care contractul sau raportul de muncă cu salariatul a încetat ca urmare a insolvabilităţii angajatorului. În acest caz, statele membre pot limita obligaţia de plată la remuneraţia aferentă unei perioade de opt săptămâni sau mai multor perioade mai scurte care totalizează opt săptămâni.		Statele membre care prevăd o perioadă de referinţă de cel puţin 18 luni pot limita durata perioadei pentru care creanţele neachitate urmează să fie plătite de către instituţia de garantare la opt săptămâni. În acest caz, pentru calculul perioadei minime se folosesc perioadele care sunt cele mai favorabile salariatului.
	(3) Cu toate acestea, pentru a evita plata unor sume care ar depăşi finalitatea socială a prezentei directive, statele membre pot stabili un plafon de garantare a plăţii creanţelor salariale.	**Art. 14** (1) Suma totală a creanţelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăşi cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat. (2) Salariul avut în vedere la alin. (1) este	

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	În cazul în care statele membre recurg la această posibilitate, acestea comunică Comisiei metodele utilizate pentru stabilirea plafonului.	salariul mediu brut pe economie comunicat de Institutul Național de Statistica în luna în care s-a deschis procedura insolvenței.	
5.	**Art. 5** Statele membre stabilesc **modalitățile de organizare, finanțare și funcționare a instituțiilor de garantare**, cu respectarea în special a următoarelor principii: (a) patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare a angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestru în cursul unei proceduri în caz de insolvabilitate;	**Art. 3** Constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului de garantare are la bază următoarele principii: e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituția de administrare; f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite.	**Art. 5** Statele membre stabilesc modalitățile de organizare, finanțare și funcționare a instituțiilor de garantare, cu respectarea în special a următoarelor principii: (a) patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare a angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestru în cursul unei proceduri în caz de insolvență;
	(b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;	a) principiul contributivității, conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori; b) principiul obligativității, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligația de a participa la constituirea Fondului de garantare;	(b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;
	(c) obligația de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.	c) principiul repartiției, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvență;	(c) obligația de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.
		d) universalitatea obligației de plată a creanțelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligației de contribuție a angajatorilor;	

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		CAP. II **Constituirea Fondului de garantare** **Art. 5** (1) Resursele financiare ale Fondului de garantare se constituie din: a) contribuţia angajatorilor; b) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuţiei la Fondul de garantare, precum şi din alte sume provenite din surse admise de lege; c) sume provenite din recuperarea debitelor create în condiţiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuţiile la Fondul de garantare. (2) Resursele financiare constituite potrivit prevederilor alin. (1) se prevăd distinct la partea de venituri a bugetului asigurărilor pentru şomaj. (3) Resursele financiare constituite potrivit alin. (1) sunt destinate în exclusivitate pentru finanţarea categoriilor de creanţe salariale prevăzute de prezenta lege, precum şi pentru finanţarea cheltuielilor de gestionare a Fondului de garantare. (4) Cheltuielile pentru finanţarea categoriilor de creanţe salariale prevăzute de prezenta lege, precum şi pentru finanţarea cheltuielilor de gestionare a Fondului	

P.U.IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		de garantare se prevăd distinct la partea de cheltuieli a bugetului asigurărilor pentru şomaj. (5) În cazul în care veniturile Fondului de garantare depăşesc cheltuielile efectuate potrivit prevederilor prezentei legi, excedentele anuale rezultate se reportează în anul următor şi se pot utiliza pentru finanţarea cheltuielilor prevăzute la art. 13 alin. (1). (6) Eventualele deficite înregistrate în situaţia în care veniturile sunt depăşite de cheltuielile Fondului de garantare se acoperă din disponibilităţile înregistrate în anii precedenţi. **Art. 6** (1) Execuţia de casă a sumelor aferente Fondului de garantare se realizează prin Trezoreria Statului. (2) Disponibilităţile financiare ale Fondului de garantare se păstrează la Trezoreria Statului şi sunt purtătoare de dobânzi. **Art. 8** (1) Angajatorii au obligaţia de a declara lunar contribuţia la Fondul de garantare la organul fiscal competent, până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se datorează drepturile salariale.	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		(2) Termenul de declarare a contribuţiei la Fondul de garantare constituie şi termen de plată. (3) Modelul şi conţinutul declaraţiei privind obligaţiile de plată la Fondul de garantare se aprobă prin ordin al ministrului finanţelor publice. (4) Pentru neplata contribuţiei datorate la termenul prevăzut la alin. (1) şi (2) se aplică majorări de întârziere, în condiţiile prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. **Art. 9** (1) Activitatea privind înregistrarea fiscală, declararea, stabilirea, verificarea, colectarea şi soluţionarea contestaţiilor pentru contribuţia la Fondul de garantare se realizează de Ministerul Finanţelor Publice prin Agenţia Naţională de Administrare Fiscală şi unităţile sale subordonate, potrivit legii. (2) Contribuţia la Fondul de garantare se administrează potrivit dispoziţiilor Ordonanţei Guvernului nr. 92/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. (3) Organele fiscale prevăzute la alin. (1) vor proceda la actualizarea din oficiu a	

BU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		informațiilor conținute în vectorul fiscal din registrul contribuabilului, cu obligația referitoare la contribuția la Fondul de garantare. (4) Sumele realizate din activitatea de colectare prevăzută la alin. (1) se varsă la Fondul de garantare. **Cap. III** **Gestionarea Fondului de garantare** **Art. 10** Gestionarea Fondului de garantare se face de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, denumite în continuare agenții teritoriale. **Art. 11** În gestionarea Fondului de garantare agențiile teritoriale au următoarele atribuții: a) primesc, examinează și soluționează cererile privind plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și/sau contractele colective de muncă; b) stabilesc cuantumul creanțelor salariale cuvenite salariaților și efectuează plata acestora; c) recuperează debitele create în condițiile prezentei legi, altele decât cele	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		provenind din contribuţiile la Fondul de garantare; d) reprezintă interesele Fondului de garantare în relaţiile cu instituţiile administraţiei publice centrale şi locale, instanţele judecătoreşti, societăţi sau organizaţii; e) efectuează schimbul de informaţii cu instituţiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European. **Art. 12** Cheltuielile de gestionare se suportă din resursele Fondului de garantare, în limita a 5% din venituri, în condiţiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.	
		Art. 16 Creanţele izvorâte din raporturi de muncă, plătite în cazul falimentului, potrivit legislaţiei în vigoare, se diminuează cu sumele achitate din Fondul de garantare. **Art. 17** În situaţia în care se pronunţă închiderea procedurii de insolvenţă, ca urmare a redresării angajatorilor, aceştia sunt obligaţi să restituie sumele suportate din Fondul de garantare, în termen de 6 luni	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		de la pronunţarea hotărârii de închidere a procedurii. **Art. 18** Hotărârea de închidere a procedurii va fi notificată de îndată de judecătorul-sindic agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în a cărei rază se află sediul, domiciliul sau reşedinţa angajatorului. **Art. 19** (1) Stabilirea cuantumului creanţelor salariale cuvenite salariaţilor şi efectuarea plăţii acestora se realizează de agenţiile teritoriale, la cererea scrisă a administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvenţă. (2) Agenţia teritorială poate proceda la stabilirea cuantumului creanţelor salariale cuvenite salariaţilor şi la efectuarea plăţii acestora şi în baza cererii formulate de către salariaţii angajatorului în stare de insolvenţă sau de organizaţiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora. (3) Cererile prevăzute la alin. (1) şi (2) vor fi însoţite de documente care să ateste că împotriva angajatorului a fost pronunţată o hotărâre judecătorească definitivă de deschidere a procedurii insolvenţei şi a fost dispusă măsura ridicării totale sau parţiale a dreptului de administrare.	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		(4) Înainte de a se adresa agenției teritoriale, salariații sau organizațiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora trebuie să notifice în scris administratorul sau lichidatorul angajatorului în stare de insolvență, în vederea efectuării demersurilor necesare pentru plata creanțelor salariale potrivit alin. (1). O copie a notificării se va atașa la cererea adresată agenției teritoriale, potrivit alin. (2). **Art. 20** (1) În cazul angajatorului transnațional în stare de insolvență, stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează în mod obișnuit munca pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații. (2) La stabilirea stării de insolvență se ia în considerare hotărârea pronunțată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea debitorului sau că sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenței și se pronunță radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.	

BIBLIOTECA UNIVERSITATEA "ALEXANDRU IOAN CUZA" IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		Art. 21 (1) În situaţia în care, în urma examinării documentelor prevăzute la art. 19 alin. (1) şi (3), se constată îndeplinirea condiţiilor prevăzute la art. 2, agenţia teritorială emite dispoziţia privind stabilirea cuantumului creanţelor salariale suportate din Fondul de garantare pentru salariaţii angajatorului în stare de insolvenţă. (2) Dispoziţia prevăzută la alin. (1) se comunică administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvenţă şi constituie titlu de creanţă, care devine titlu executoriu la data la care expiră termenul de plată, în situaţia prevăzută la art. 17. (3) În cazul în care se constată că angajatorul nu îndeplineşte condiţiile prevăzute la art. 2, cererea prevăzută la art. 19 alin. (1) se respinge, prin dispoziţia motivată a agenţiei teritoriale, care se comunică persoanelor prevăzute la art. 19. **Art. 22** (1) În cazul în care angajatorii aflaţi în situaţia prevăzută la art. 17 nu restituie de bunăvoie sumele suportate din Fondul de garantare, agenţiile teritoriale vor proceda la acţiuni de executare silită.	

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		(2) Debitele create prin nerespectarea de către angajatorii prevăzuți la art. 17 a obligației de restituire a sumelor suportate din Fondul de garantare se recuperează de la aceştia în temeiul dispoziției prevăzute la art. 21 alin. (1). (3) Activitatea de îndeplinire a măsurilor asigurătorii, precum şi de efectuare a executării silite a debitelor prevăzute la alin. (2) se realizează potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 92/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, de către personalul de specialitate din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, desemnat prin dispoziții ale directorilor executivi.	
6.	**SECȚIUNEA III** **Dispoziții privind securitatea socială**		**CAPITOLUL III** **Dispoziții privind asigurările sociale**
	Art. 6 Statele membre pot să prevadă că articolele 3, 4 şi 5 nu se aplică contribuțiilor datorate în temeiul sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale sau al sistemelor suplimentare la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.	**Art. 13** (2) Din Fondul de garantare nu se suportă contribuțiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvență.	**Art. 6** Statele membre pot să prevadă că articolele 3, 4 şi 5 nu se aplică contribuțiilor datorate în temeiul sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale sau al sistemelor suplimentare la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.
7.	**Art. 7** Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obliga-		**Art. 7** Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obligatorii datorate

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	torii datorate de către angajator instituţiilor de asigurări din sistemele naţionale obligatorii de asigurări sociale, înainte de a surveni insolvabilitatea sa, nu afectează în mod nefavorabil dreptul salariaţilor la pensie din partea acestor instituţii de asigurări, în măsura în care contribuţiile salariaţilor au fost reţinute la sursă din remuneraţia plătită.		de către angajator instituţiilor de asigurări din sistemele naţionale obligatorii de asigurări sociale, înainte de a surveni insolvenţa sa, nu afectează în mod nefavorabil dreptul salariaţilor la pensie din partea acestor instituţii de asigurări, în măsura în care contribuţiile salariaţilor au fost reţinute la sursă din remuneraţia plătită.
8.	**Art. 8** Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaţilor şi ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvabilitatea acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaş, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naţionale obligatorii de asigurări sociale.		**Art. 8** Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaţilor şi ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolvenţa acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaş, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naţionale obligatorii de asigurări sociale.
			CAP. IV **Dispoziţii privind situaţiile transnaţionale**
			Art. 9 (1) În cazul în care o întreprindere care desfăşoară activităţi pe teritoriile a cel puţin două state membre se află într-o situaţie de insolvenţă în sensul articolului 2 alineatul (1), instituţia competentă pentru

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
			plata creanţelor neachitate ale salariaţilor este instituţia din statul membru pe al cărui teritoriu aceştia lucrează sau îşi exercită de obicei activitatea.
			(2) Extinderea drepturilor lucrătorilor salariaţi este stabilită de dreptul care reglementează instituţia de garantare competentă.
			(3) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura, în cazurile prevăzute la alineatul (1) al prezentului articol, că la stabilirea stării de insolvenţă a angajatorului în sensul prezentei directive sunt luate în considerare hotărârile pronunţate în contextul procedurilor de insolvenţă menţionate la articolul 2 alineatul (1), a căror deschidere a fost solicitată în alt stat membru.
			Art. 10 (1) În scopul punerii în aplicare a articolului 9, statele membre prevăd efectuarea de schimburi de informaţii relevante între administraţiile publice competente şi instituţiile de garantare menţionate la articolul 3 primul paragraf, care să facă posibilă în special informarea instituţiei de garantare responsabile cu plata creanţelor neachitate ale salariaţilor.
			(2) Statele membre comunică Comisiei şi celorlalte state membre informaţiile necesare pentru contactarea administraţiilor lor publice competente şi a instituţiilor de garantare. Comisia ia măsuri ca aceste comunicări să fie accesibile publicului.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
9.	**SECŢIUNEA IV** **Dispoziţii generale şi finale**		**CAP. V** **Dispoziţii generale şi finale**
	Art. 9 Prezenta directivă nu aduce atingere posibilităţii statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile salariaţilor.		**Art. 11** Prezenta directivă nu aduce atingere posibilităţii statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor salariaţi.
			Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate constitui în niciun caz un motiv pentru a justifica un regres în raport cu situaţia existentă în fiecare stat membru şi în raport cu nivelul general de protecţie a lucrătorilor salariaţi în domeniul reglementat de aceasta.
10.	**Art. 10** Prezenta directivă nu aduce atingere posibilităţii statelor membre de: (a) a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;	**CAP. V** **Sancţiuni** **Art. 23** (1) Constituie contravenţii următoarele fapte: a) necomunicarea datelor şi informaţiilor solicitate în scris de agenţiile teritoriale, pentru îndeplinirea atribuţiilor prevăzute de prezenta lege; b) comunicarea de date şi informaţii incomplete sau eronate. (2) Prevederile alin. (1) se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 92/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.	**Art. 12** Prezenta directivă nu aduce atingere posibilităţii statelor membre: (a) de a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;

POLITEHNICA CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
		Art. 24 Contravenţiile prevăzute la art. 23 alin. (1) se sancţionează după cum urmează: a) cu amendă de la 1.000 lei (RON) la 3.000 lei (RON), cea prevăzută la lit. a); b) cu amendă de la 5.000 lei (RON) la 10.000 lei (RON), cea prevăzută la lit. b). **Art. 25** Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor prevăzute la art. 23 alin. (1) şi, respectiv, la art. 24 se realizează de organele de control ale agenţiilor teritoriale. **Art. 26** Dispoziţiile referitoare la stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor se completează cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare. **Art. 27** Sumele încasate din amenzile contravenţionale aplicate conform prezentei legi se fac venit la bugetul de stat. **Art. 28** Litigiile privind aplicarea prevederilor prezentei legi se soluţionează de instanţele judecătoreşti competente, potrivit legii.	

ROMANIA / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	(b) a refuza sau a diminua obligaţia de plată menţionată la articolul 3 sau obligaţia de garantare menţionată la articolul 7, în cazul în care executarea obligaţiei nu se justifică din cauza existenţei unor legături speciale între salariat şi angajator şi a unor interese comune concretizate într-o înţelegere secretă între aceştia.		(b) de a refuza sau a diminua obligaţia de plată menţionată la articolul 3 sau obligaţia de garantare menţionată la articolul 7, în cazul în care executarea obligaţiei nu se justifică din cauza existenţei unor legături speciale între salariat şi angajator şi a unor interese comune concretizate într-o înţelegere secretă între aceştia;
			(c) de a refuza sau de a reduce obligaţia la care se face referire la articolul 3 sau obligaţia de garantare menţionată la articolul 7 în cazurile în care salariatul, singur sau împreună cu rude apropiate, a deţinut în proprietate o parte esenţială din întreprinderea sau firma angajatorului şi a exercitat o influenţă considerabilă asupra activităţilor acesteia.
			Art. 13 Comisiei şi celorlalte state membre le sunt notificate, de către fiecare stat membru, tipurile de proceduri naţionale de insolvenţă care intră în domeniul de aplicare a prezentei directive şi toate modificările aduse acestora. Comisia publică aceste notificări în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.
11.	**Art. 11** (1) Statele membre adoptă şi pun în aplicare actele cu putere de lege şi actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de 36 de luni de la data notificării sale şi informează imediat Comisia cu privire la aceasta.		

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
	(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele actelor cu putere de lege şi ale actelor administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.		**Art. 14** Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele dispoziţiilor actelor cu putere de lege şi ale actelor administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
12.	**Art. 12** În termen de 18 luni de la expirarea perioadei de 36 de luni prevăzută la articolul 11 alineatul (1), statele membre transmit Comisiei toate informaţiile relevante pentru ca aceasta să poată redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului.		
			Art. 15 Până la data de 8 octombrie 2010, Comisia prezintă Parlamentului European şi Consiliului un raport privind punerea în aplicare şi aplicarea articolelor 1-4, 9 şi 10, a articolului 11 alineatul (2), a articolului 12 litera (c) şi a articolelor 13 şi 14 în statele membre.
			Art. 16 **Directiva 80/987/CEE** astfel cum a fost modificată prin actele menţionate în anexa I, **se abrogă**, fără a aduce atingere obligaţiilor statelor membre în ceea ce priveşte termenele de transpunere în dreptul naţional şi de aplicare a directivelor menţionate în anexa I partea C.
			Trimiterile la directiva abrogată se înţeleg ca trimiteri la prezenta directivă şi se citesc în conformitate cu tabelul de corespondenţă din anexa II.

Nr. crt.	Directiva 80/987/CEE [1]	Legea nr. 200/2006	Directiva 2008/94/CE
			Art. 17 Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.
13	**Art. 13** Prezenta directivă se adresează statelor membre.	**CAP. VI** **Dispoziţii finale** **Art. 29** (1) Dispoziţiile prezentei legi intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2007.	**Art. 18** Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Număr		Directiva 94/33/CEE	Hotărârea nr. 600/2007
1.	Domeniul de aplicare	**Art. 2** - oricare persoană în vârstă de până la 18 ani care are un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul în vigoare într-un stat membru	**Art. 2** - oricare persoană în vârsta de până la 18 ani care are încheiat un contract individual de muncă
2.	Interzicerea muncii copiilor	**Art. 4** - statele membre iau măsurile necesare pentru interzicerea muncii copiilor. Excepţii (a) copiilor care exercită activităţile prevăzute la articolul 5; (b) copiilor în vârstă de cel puţin 14 ani care lucrează în cadrul unui sistem de formare în alternanţă sau de stagiu în întreprindere, (c) copiilor în vârstă de cel puţin 14 ani care efectuează munci uşoare,	**Art. 5** - încadrarea în muncă a copiilor este interzisă Excepţii a) copiii în vârsta de cel puţin 16 ani, care fac obiectul şcolarizării obligatorii, pentru desfăşurarea de munci uşoare. (3) Copilul şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Număr		Directiva 94/33/CEE	Hotărârea nr. 600/2007
3.	Obligaţiile generale ale angajatorului	**Art. 6** • ia măsurile necesare pentru protecţia securităţii şi sănătăţii tinerilor pe baza unei evaluări a riscurilor existente pentru tineri şi legate de munca acestora. • informează tinerii cu privire la eventualele riscuri şi la toate măsurile adoptate în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea tinerilor. În afară de aceasta, angajatorul informează reprezentanţii legali ai copiilor cu privire la eventualele riscuri şi la măsurile adoptate în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea copiilor. • asociază serviciile de protecţie şi de prevenire prevăzute la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE în planificarea, aplicarea şi controlul condiţiilor de securitate şi de sănătate aplicabile muncii tinerilor.	**Art. 6** • ia măsurile necesare pentru protecţia securităţii şi sănătăţii tinerilor pe baza unei evaluări a riscurilor existente pentru tineri şi legate de munca acestora. **Art. 7** • sa informeze, în scris, tinerii şi părinţii ori reprzentanţii legali asupra eventualelor riscuri şi asupra tuturor masurilor luate în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea lor.
4.	Vulnerabilitatea tinerilor. Interdicţiile de muncă	**Art. 7** Se interzice munca tinerilor în activităţile care: (a) depăşesc în mod obiectiv capacităţile lor fizice sau psihologice; (b) implică o expunere nocivă la agenţi toxici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, având efecte nefaste pentru făt pe perioada graviditătii sau având orice alt efect nefast cronic asupra fiinţei umane; (c) implică o expunere nocivă la radiaţii; (d) prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii, din cauza neconştientizării aspectelor de securitate sau a lipsei lor de experienţă sau de pregătire, nu le pot identifica sau preveni sau	**Art. 9** Este interzisă angajarea tinerilor pentru activităţi : (a) depăşesc în mod obiectiv capacităţile lor fizice sau psihologice; (b) implică o expunere nocivă la agenţi toxici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, având efecte nefaste pentru făt pe perioada graviditătii sau având orice alt efect nefast cronic asupra fiinţei umane; (c) implică o expunere nocivă la radiaţii; (d) prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii, din cauza neconştientizării aspectelor de securitate sau a lipsei lor de experienţă sau de pregătire, nu le pot identifica sau preveni sau (e) care pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură sau din cauza zgomotului sau a vibraţiilor.

Număr		Directiva 94/33/CEE	Hotărârea nr. 600/2007
		(e) pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură sau din cauza zgomotului sau a vibraţiilor.	
5.	Timpul de lucru	**Art. 8** (a) la 8 ore pe zi şi la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care fac obiectul unui sistem de formare în alternanţă sau de stagiu în întreprindere; (b) la 2 ore pe zi de şcoală şi la 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata perioadei şcolare, în afara orelor de şcoală, în măsura în care legislaţiile şi practicile naţionale nu interzic acest lucru. În nici un caz, timpul zilnic de lucru nu poate depăşi 7 ore; această limită poate fi extinsă la 8 ore pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani; (c) la 7 ore pe zi şi la 35 de ore pe săptămână pentru lucrările efectuate pe durata unei perioade de inactivitate şcolară de cel puţin o săptămână; aceste limite pot fi extinse la 8 ore pe zi şi la 40 de ore pe săptămână pentru copiii care au atins vârsta de 15 ani; (d) la 7 ore pe zi şi la 35 de ore pe săptămână pentru muncile uşoare efectuate de copiii care nu mai fac obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislaţia naţională.	**Art. 10** - este de maximum 6 ore/zi şi 30 de ore/ săptămâna.
6.	Munca de noapte	**Art. 9** - aceasta este interzisă, fie între orele 10 seara şi 6 dimineaţa, fie între orele 11 seara şi 7 dimineaţa Excepţii: - numai cu supravegherea tânărului şi nu în intervalul miezul nopţii – 4 dimineaţa. - statele membre pot permite munca de noapte a tinerilor pentru următoarele activităţi şi cu condiţia repausului compensator:	**Art. 12** Tinerii nu pot presta munca de noapte. - nu pot presta munca între orele 20,00 şi 6,00.

Număr		Directiva 94/33/CEE	Hotărârea nr. 600/2007
		— lucrări efectuate în sectoarele navigației sau pescuitului; — lucrări efectuate în cadrul forțelor armate sau poliției; — lucrări efectuate în spitale sau instituții similare; — activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar.	
7.	Perioada de repaus	**Art. 10** (a) statele membre care recurg la posibilitatea prevăzută la articolul 4 alineatul (2) literele (b) sau (c) iau măsurile necesare pentru ca, pentru fiecare perioadă de 24 de ore, copiii să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive; (b) statele membre iau măsurile necesare pentru ca, pentru fiecare perioadă de 24 de ore, adolescenții să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive. - pentru fiecare perioadă de 7 zile: să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de două zile, dacă este posibil, consecutive. - aceasta poate fi redusă, dar nu poate, în nici un caz, să fie mai mică de 36 de ore consecutive.	**Art. 14** - tinerii beneficiază de o perioada minima de repaus de 12 ore consecutive. - copiii beneficiază de o perioada minima de repaus de 14 ore consecutive.
8.	Repausul anual	**Art. 11** - perioada liberă de orice muncă să fie inclusă, în măsura posibilului, în cadrul vacanțelor școlare ale copiilor care fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională.	**Art. 15** - Tinerii beneficiază de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. - În cazurile prevăzute la art. 5 alin. (2) și (3), angajatorii se asigura ca perioada libera de orice munca este inclusa, în măsura posibilului, în cadrul vacantelor școlare ale copiilor care fac obiectul școlarizării obli-

Număr		Directiva 94/33/CEE	Hotărârea nr. 600/2007
			gatorii pe baza de program integral, impusa de legislația națională.
9.	Timpul de pauză	**Art. 12** În cazul în care timpul de lucru zilnic este mai mare de 4 ore și jumătate, de un timp de pauză de cel puțin 30 de minute, dacă este posibil, consecutive.	**Art. 13** - de cel puțin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore și jumătate.
10.	Munca adolescenților în caz de forță majoră	**Art. 13** condiția ca aceste munci să fie de scurtă durată și să nu sufere nici o întârziere, ca lucrătorii adulți să nu fie disponibili și ca perioade echivalente de repaus compensator să fie acordate adolescenților respective în termen de 3 săptămâni.	-

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
1.	**Domeniu de aplicare**	**Art. 1** ✓ Obiectul directivei este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul **lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.** ✓ Directiva nu poate să aibă ca efect reducerea nivelului de protecție acordat lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, față de situația existentă în fiecare stat membru la data adoptării prezentei directive. ⇒ Această reglementare are în vedere situația în care legislația națională conține prevederi mai favorabile pentru lucrătoarele gravide, care au născut recent sau care alăptează decât directiva în discuție.	**Art. 1** * Reglementează măsuri de protecție socială pentru: a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator; b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute mai sus

BCU IAȘI // CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
2.	**Evaluarea şi informarea**	**Art. 4** ✓ Pentru toate activităţile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenţi, procese sau condiţii de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I a directivei, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul şi durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea şi/sau unitatea respectivă cu scopul de: 1. A evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor şi orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2; 2. A decide ce măsuri trebuie luate. **Art. 5** **Consecinţele rezultatelor evaluării** **Alin. (1)** ✓ Dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidenţiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidenţiate.	**Art. 3** **Alin. (1)** * Salariatele au obligaţia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea. **Alin. (2)** * În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligaţia prevăzuta la alin. (1) şi nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligaţiile sale prevăzute în prezenta ordonanţa de urgenta, cu excepţia celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 şi 25. **Art. 4** * Angajatorii au obligaţia să adopte măsurile necesare, astfel încât: a) să prevină expunerea salariatelor la riscuri ce le pot afecta sănătatea şi securitatea; b) salariatele să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătăţii sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz. **Art. 5** **Alin. (1)** * Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITARĂ

Nr.	Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
		Alin. (2) * Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicină a muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise. **Art. 6** **Alin. (1)** * Angajatorii sunt obligaţi ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor. **Alin. (2)** * Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum şi asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanţa de urgentă. **Art. 7** **Alin. (1)** În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunţat în scris de către o salariată ca se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligaţia să înştiinţeze medicul de medicină a muncii, precum şi inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea. **Alin. (2)** De la data primirii înştiinţării medicul de medicină a muncii şi inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condiţiile de munca ale salariatei la termenele şi în condiţiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanţe de urgenta. **Art. 8** * Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
			angajaţi decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.
3.	**Drepturi şi obligaţii**	**Art. 7** **Alin. (1)** ✓ Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să nu fie obligate să desfăşoare muncă de noapte în timpul sarcinii şi în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea naţională responsabilă în domeniul securităţii şi sănătăţii, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile prevăzute de statele membre, a unui **certificat medical** care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză. **Alin. (2)** Măsurile menţionate la alineatul (1) trebuie să includă, în conformitate cu legislaţiile şi practicile naţionale, posibilitatea: (a) transferului la o muncă de zi (b) o dispensă ori prelungirea concediului de maternitate, în cazul în care un astfel de transfer nu este posibil din punct de vedere tehnic şi/sau obiectiv ori nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate. **Art. 8** **Concediul de maternitate** **Alin. (1)** ✓ Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puţin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte şi/sau după naştere, în conformitate cu legislaţiile şi/sau practicile naţionale.	**Art. 9** * În cazul în care o salariată se află în una dintre situaţiile prevăzute de lege şi desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale. **Art. 10** **Alin. (1)** * În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligaţia prevăzută la art. 9, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează: a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c); b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art. 2 lit. d) şi e), în cazul în care nu solicită concediul şi indemnizaţia pentru creşterea şi îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
		Alin. (2) ✓ Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puţin două săptămâni, repartizat înainte şi/sau după naştere, în conformitate cu legislaţiile şi/sau practicile naţionale. **Art. 9** **Acordarea de dispense pentru consultaţii prenatale** ✓ Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele gravide să beneficieze, în conformitate cu legislaţiile şi/sau practicile naţionale, de dispense remunerate pentru a efectua consultaţiile prenatale, dacă acestea au loc în timpul programului de lucru.	**Alin. (2)** * Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracţionat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, **dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislaţia privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.** **Alin. (3)** * Eliberarea certificatului medical se va face în condiţiile în care salariata s-a prezentat la consultaţiile prenatale şi postnatale. **Art. 12** **Alin. (1)** * Pentru salariatele care se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 2 lit. c) şi d) şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat, angajatorii au obligaţia de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare. **Alin. (2)** * Medicul de medicină a muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziţiei de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare. **Alin. (3)** * Dacă amenajarea condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
			întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a **schimba locul de muncă al salariatei respective.** **Art. 13** * În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului sau, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale. **Art. 14** * Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) şi e) nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activităţi pentru care evaluarea a evidenţiat riscul de expunere la agenţi sau condiţii de munca prevăzute la lit. A şi B din anexa nr. 2. **Art. 15** * Angajatorii au obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condiţiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigaţiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale. **Art. 16** * Pentru protecţia sănătăţii lor şi a copilului lor, după naştere, salariatele au obligaţia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condiţiile prevăzute la art. 2 lit. g) şi în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
			Art. 17 **Alin. (1)** * Angajatorii sunt obligaţi să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul. **Alin. (2)** * La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. **Alin. (3)** * Pauzele şi reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă şi nu diminuează veniturile salariale şi sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. **Alin. (4)** * În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unităţii încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condiţiile de igiena corespunzătoare normelor sanitare în vigoare. **Art. 18** * Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităţilor trebuie să conţină măsuri privind igiena, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă şi ale celorlalte acte normative în vigoare.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
			Art. 19 **Alin. (1)** * Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfăşoare muncă de noapte. **Alin. (2)** * În cazul în care sănătatea salariatelor menţionate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menţinerea salariului de bază brut lunar. **Alin. (3)** * Solicitarea salariatei se însoţeşte de un document medical care menţionează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte. **Alin. (4)** * În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul şi indemnizaţia de risc maternal, conform art. 10 şi 11. **Art. 20** **Alin. (1)** * Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfăşura munca în condiţii cu caracter insalubru sau greu de suportat. **Alin. (2)** * În cazul în care o salariată care desfăşoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligaţia ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menţinerea salariului de bază brut lunar.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr.		Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
4.	**Interdicții**	**Art. 10** **Interzicerea concedierii** ✓ Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății şi securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele: 1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile şi/sau practicile naționale şi, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă şi-a dat acordul; 2. În cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere; 3. Statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.	**Art. 21** Alin. (1) * Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul: a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătura directa cu starea sa; b) salariatei care se află în concediu de risc maternal; c) salariatei care se află în concediu de maternitate; d) salariatei care se află în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani; e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani. **Alin. (2)** * Interdicția prevăzuta la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate. **Alin. (3)** Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.
5.	**Apărarea drepturilor**	**Art. 12** ✓ Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să îşi valorifice drepturile pe cale jurisdicțională sau, în conformitate cu legislațiile şi/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente.	**Art. 22** **Alin. (1)** * Salariatele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

Nr.	Directiva 92/85 CEE	O.U.G. nr. 96/2003
		Alin. (2) * Acţiunea în justiţie a salariatei prevăzute la alin. (1) este scutită de taxă judiciară de timbru şi de timbru judiciar. **Art. 23** * În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare. **Art. 24** **Alin. (1)** * Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligaţia ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor din unitate, precum şi inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici. **Alin. (2)** * Copia deciziei se însoţeşte de copiile documentelor justificative pentru măsura luată. **Art. 25** **Alin. (1)** * Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligaţia să emită aviz consultativ corespunzător situaţiei constatate. **Alin. (2)** * Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor din unitate.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

V. Studii de caz

1. Cauza C-544/07

Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Rüffler, resortisant german cu domiciliul în Polonia, pe de o parte, şi Dyrektor Izby Skarbowej we Wrocławiu Ośrodek Zamiejscowy w Wałbrzychu (directorul Camerei Fiscale din Wrocław, biroul local din Wałbrzych, denumit în continuare „Dyrektor"), pe de altă parte, cu privire la refuzul administraţiei fiscale poloneze de a-i acorda o reducere a impozitului pe venit în funcţie de cotizaţiile la asigurarea de sănătate plătite într-un alt stat membru, deşi o astfel de reducere este acordată contribuabilului ale cărui cotizaţii la asigurarea de sănătate sunt plătite în Polonia.

După ce a trăit în Germania, unde exercita o activitate salariată, domnul Rüffler s-a instalat în Polonia, unde, din anul 2005, locuieşte în mod permanent cu soţia sa. Din dosarul prezentat Curţii nu rezultă că acesta ar fi exercitat o activitate profesională în Polonia de la schimbarea reşedinţei.

La data faptelor din acţiunea principală, singurele venituri ale domnului Rüffler erau două prestaţii de pensie percepute în Germania, şi anume:

- pensie pentru invaliditate, acordată de o instituţie germană de asigurare a lucrătorilor, Landesversicherungsanstalt (Oficiul Regional de Asigurare), corespunzând unei invalidităţi de 70%, care reprezintă o plată din partea regimului german de asigurare socială obligatorie;
- indemnizaţie de întreprindere plătită de societatea Volkswagen.

Aceste două prestaţii sunt plătite în Germania, într-un cont bancar deschis de domnul Rüffler în acest stat membru. Prin urmare, cotizaţiile corespunzătoare sunt prelevate chiar în acest stat membru, printre acestea figurând şi cotizaţiile la asigurarea de sănătate.

14,3% din cotizaţia la asigurarea de sănătate obligatorie plătită în contul indemnizaţiei de întreprindere pe care domnul Rüffler o percepe în Germania sunt transferate la instituţia germană de asigurare de sănătate, Deutsche BKK-West din Wolfsburg. Potrivit dispoziţiilor articolului 28 din Regulamentul nr. 1408/71, domnul şi doamna Rüffler au dreptul, confirmat de Narodowy Fundusz Zdrowia (Fondul naţional de sănătate polonez), să beneficieze de prestaţii de asistenţă medicală pe teritoriul polonez. Costul acestor prestaţii furnizate în Polonia este suportat de instituţia germană de asigurare de sănătate.

În Polonia, domnul Rüffler este supus unei obligaţii fiscale nelimitate, în aplicarea articolului 3 alineatul 1 din Legea privind impozitul pe venit.

În aplicarea dispoziţiilor articolului 18 alineatul 2 din Convenţia pentru evitarea dublei impuneri, pensia pentru invaliditate care îi este furnizată în Germania de Landesversicherungsanstalt este supusă impozitării chiar în acest stat membru. În schimb, potrivit alineatului 1 al aceluiaşi articol 18, indemnizaţia de întreprindere plătită în Germania de societatea Volkswagen este supusă impozitării numai pe teritoriul polonez.

În cursul anului 2006, domnul Rüffler a solicitat administraţiei fiscale poloneze ca impozitul pe venit pe care îl datorează în Polonia în contul indemnizaţiei de

întreprindere pe care o percepe în Germania să fie redus în funcție de cuantumul cotizațiilor la asigurarea de sănătate pe care le plătește în Germania.

Prin decizia din 28 noiembrie 2006, administrația fiscală poloneză a refuzat să îi admită cererea pentru motivul că articolul 27b din Legea privind impozitul pe venit prevede posibilitatea de reducere a impozitului pe venit numai în funcție de cotizațiile la asigurarea de sănătate plătite în temeiul legii poloneze privind finanțarea publică a asistenței medicale. Or, domnul Rüffler nu plătește cotizații la asigurarea de sănătate în Polonia.

Prin memoriul din 2 februarie 2007, domnul Rüffler a introdus o reclamație împotriva acestei decizii la Dyrektor, în cadrul căreia a reproșat administrației fiscale o aplicare selectivă a dreptului fiscal polonez și nerespectarea dispozițiilor dreptului comunitar.

Prin decizia din 23 februarie 2007, Dyrektor a refuzat să modifice decizia administrației fiscale din 28 noiembrie 2006 referitoare la interpretarea întinderii modalităților de aplicare a dreptului fiscal polonez în ceea ce privește imposibilitatea de a reduce impozitul plătit în Polonia în funcție de cotizațiile la asigurarea de sănătate plătite într-un alt stat membru. Astfel, acesta a confirmat interpretarea articolului 27b din Legea privind impozitul pe venit dată de administrația fiscală și a afirmat că, pentru organele administrației fiscale, obligate să ia decizii în temeiul dispozițiilor legale, în special în domeniul facilităților fiscale și al reducerilor de impozite, o interpretare largă a dispozițiilor prevăzute la articolul 27b din Legea privind impozitul pe venit nu era admisibilă.

Pe de altă parte, se poate sublinia că, în cadrul reclamației introduse la Dyrektor, domnul Rüffler susținuse de asemenea că indemnizația de întreprindere pe care o percepe trebuie scutită de impozitul pe venit în aplicarea articolului 21 alineatul 1 punctul 58 litera b) din Legea privind impozitul pe venit. Și această cerere a fost respinsă, pentru motivul că această dispoziție nu se putea aplica în speță, întrucât privea numai persoanele afiliate unui regim de pensii profesional, potrivit dispozițiilor legii poloneze privind regimurile profesionale de pensii, și anume „lucrători" în sensul dispozițiilor dreptului polonez.

În această situație, domnul Rüffler a introdus în fața Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu (Tribunalul Administrativ din Wrocław) o acțiune împotriva deciziei din 23 februarie 2007, considerând că aceasta din urmă nu respecta dispozițiile articolului 27b din Legea privind impozitul pe venit. Acesta a solicitat atât anularea acestei decizii, cât și a deciziei administrației fiscale din 28 noiembrie 2006 în măsura în acestea se pronunță în sensul imposibilității de a reduce cuantumul impozitului pe venit datorat în Polonia în funcție de cotizațiile la asigurarea de sănătate plătite într-un alt stat membru.

În opinia domnului Rüffler, o astfel de limitare a dreptului la reducerea impozitului pe venit, care are drept consecință acordarea acestui avantaj fiscal numai contribuabililor care și-au plătit cotizațiile la asigurarea de sănătate la o instituție de asigurare poloneză, diferențiază în mod discriminatoriu, în funcție de locul plății cotizațiilor la asigurarea de sănătate obligatorie, situația persoanelor care plătesc impozitul pe venit în Polonia.

De asemenea, domnul Rüffler a susținut incompatibilitatea interpretării dispozițiilor naționale de drept fiscal cu dreptul comunitar și, în special, cu principiul

liberei circulații a persoanelor prevăzut la articolul 39 CE. În susținerea acestei teze, acesta invocă Hotărârea Curții din 30 ianuarie 2007, Comisia/Danemarca (C-150/04, Rep., p. I-1163).

Instanța de trimitere consideră că, în speță, cotizația la asigurarea de sănătate pe care domnul Rüffler o plătește în temeiul dispozițiilor de drept german este identică, prin natura și prin finalitatea acesteia, cu cotizația plătită de contribuabilii polonezi în temeiul legii poloneze. În dreptul german, ca și în dreptul polonez, titularii indemnizațiilor sunt obligați să plătească o astfel de cotizație. Diferența ar consta în nivelul cotizației la asigurarea de sănătate, care se ridică la 14,30 % în Germania și la 9% în Polonia, precum și în temeiul juridic național din care reiese obligația de plată.

Instanța de trimitere urmărește să se stabilească dacă, într-o situație în care contribuabilul rezident trebuie să plătească în Polonia impozitul pe venit aferent unei indemnizații obținute în Germania, este legitim să se refuze reducerea cuantumului acestui impozit cu cotizația la asigurarea de sănătate plătită în Germania pentru singurul motiv că această cotizație nu a fost plătită în temeiul dispozițiilor dreptului național polonez, ci în temeiul sistemului de asigurare de sănătate german.

Instanța de trimitere ridică problema dacă această interpretare a articolului 27b din Legea privind impozitul pe venit nu constituie o discriminare față de contribuabilii care, exercitându-și libertatea de circulație, sunt lipsiți, în statul membru de impozitare, de posibilitatea de a reduce impozitul cu cuantumul cotizațiilor la asigurarea de sănătate plătite într-un alt stat membru, presupunând că respectivii contribuabili nu au dedus deja aceste cotizații în acest ultim stat.

Din dosarul prezentat Curții rezultă că, prin hotărârea din 7 noiembrie 2007 (K 18/06, Dz. U din 2007, nr. 211, poziția 1549), Trybunał Konstytucyjny (Tribunalul Constituțional polonez) a considerat că articolul 27b alineatul 1 din Legea privind impozitul pe venit nu era conform cu articolul 32 din Constituția poloneză, coroborat cu articolul 2 din aceeași Constituție, în măsura în care exclude posibilitatea anumitor contribuabili de a deduce din impozitul pe venit datorat pe baza activității exercitate în afara teritoriului polonez cotizațiile la asigurarea de sănătate, deși aceste cotizații nu au fost deduse din venit în statul membru pe teritoriul căruia această activitate era exercitată. Potrivit acestei hotărâri, articolul 27b alineatul 1 din Legea privind impozitul pe venit nu mai este în vigoare de la 30 noiembrie 2008.

În aceste condiții, Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea

Întrebare preliminară:

„Articolul 12 primul paragraf CE și articolul 39 alineatele (1) și (2) CE trebuie interpretate în sensul că se opun dispoziției naționale prevăzute la articolul 27b din Legea [privind impozitul pe venit], potrivit căreia dreptul de a deduce din impozitul pe venit cuantumul cotizațiilor la asigurarea de sănătate obligatorie este limitat la cotizațiile plătite în conformitate cu dispozițiile naționale, în cazul în care un rezident plătește cotizația la asigurarea de sănătate obligatorie într-un alt stat membru din venitul impozitat în Polonia?"

2. Cauza C-128/79

Având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către Court of Appeal (Curtea de Apel) din Londra și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între ***Macarthys Ltd.****, întreprinderea de vânzare en gros de produse farmaceutice, având-și sediul social la Londra, și* ***Wendy Smith****, fostă angajată a societății Macarthys Ltd.*

Doamna Wendy Smith, a fost angajată, începând cu 1 martie 1976, în calitate de șef-magazioner de Macarthys Ltd, angrosist în produse farmaceutice, cu un salariu săptămânal de 50 lire sterline. Ea se plânge de discriminare salarială, având în vedere faptul că predecesorul său, un bărbat, de la care ea a preluat locul de muncă, la 4 luni distanță, primea un salariu de 60 de lire sterline pe săptămână.

Doamna Wendy Smith a făcut plângere în fața Tribunalului Industrial, invocând principiul egalității de remunerație între bărbați și femei, pentru muncă egală. Prin hotărârea din 27 iunie 1977, acest tribunal, considerând că reclamanta îndeplinise prestații de muncă similare cu cele ale predecesorului său, a condamnat Macarthys să plătească reclamantei un salariu egal cu salariul acestuia.

Macarthys a apelat această decizie, iar instanța superioară a respins apelul, prin hotărârea din 14 decembrie 1977. Această hotărâre, întemeiată, ca și hotărârea Tribunalului Industrial pe dispozițiile legii privind egalitatea de remunerație, face referire și la art. 119 din Tratatul CEE și la hotărârea Curții de justiție, din 8 aprilie 1976, în cauza 43/75, Gabrielle Defrenne/Sabena (Rec. 1976, p. 455), făcând interpretarea acestei dispoziții.

Un al doilea apel a fost introdus în fața Curții de Apel de către angajator. Acesta arată că, analizat în sensul său natural și obișnuit, Equal Pay Act neagă unei femei dreptul de a compara situația sa cu cea a unui bărbat care a ocupat înainte o muncă la același angajator. După părerea sa, o astfel de interpretare a legii naționale nu ar fi contrară principiului egalității remunerațiilor între lucrătorii masculini și feminini, enunțat de art. 119 din Tratatul CEE.

În ce o privește, intimata în acțiunea principală a arătat că interpretarea lui Macarthys Ltd. ar fi contrară art. 119 și art. 1 din directiva 75/117, dat fiind că principiul egalității de remunerație pentru aceeași muncă nu ar fi limitat la situații în care bărbatul și femeia exercită simultan aceeași muncă pentru angajatorul lor, și că acest principiu se aplică, dimpotrivă și în situația în care un lucrător feminin poate demonstra că ea primește mai puțin pentru munca sa decât ar fi primit un bărbat prestând aceeași muncă pentru același angajator sau decât primea un lucrător masculin angajat anterior intrării sale în funcții și care efectua aceeași muncă pentru angajatorul său.

În vederea rezolvării acestui litigiu Curtea de Apel a formulat 4

Întrebări preliminare

1) Principiul egalității remunerațiilor între lucrătorii masculini și feminini pentru aceeași muncă, vizat la art. 119 din Tratatul CEE și la art. 1 din directiva nr. 75/117 a Consiliului, din 10 februarie 1975, privind apropierea legislațiilor statelor membre referitor la aplicarea principiului egalității remunerațiilor între lucrătorii masculini și feminini (J.O. L. 45, p. 19), este limitat la situații în care bărbații și femeile efectuează simultan o muncă egală pentru angajatorul lor?

2) În caz de răspuns negativ, principiul citat deja s-ar aplica în cazurile în care un lucrător feminin poate demonstra că privitor la funcțiile sale, remunerația pe care ea o percepe de la angajatorul său este inferioară:

a. remunerației pe care ea ar fi perceput-o dacă ar fi fost un bărbat făcând aceeași muncă pentru același angajator; sau

b. remunerației pe care o percepea un lucrător masculin angajat anterior lucrătorului feminin și care efectua aceeași muncă pentru angajatorul său?

3) În caz de răspuns afirmativ la întrebarea 2a) sau 2b), acest răspuns este în funcție de dispozițiile art. 1 din directiva citată deja?

4) În caz de răspuns afirmativ la această a treia întrebare, art. 1 din directivă este direct aplicabil în statele membre?

3. Cauza C-267/06.

Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 1, a articolului 2 alineatul (2) literele (a) și (b) (i), precum și a articolului 3 alineatul (1) litera (c) și alineatul (3) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7). Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Maruko, pe de o parte, și Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Casa de Pensii a Teatrelor Germane, denumită în continuare „VddB"), pe de altă parte, având ca obiect refuzul acesteia din urmă de a-i acorda dreptul la o pensie de soț supraviețuitor în temeiul prestațiilor în favoarea urmașilor prevăzute de sistemul obligatoriu de asigurare profesională la care fusese afiliat partenerul său de viață decedat.

Domnul Maruko a introdus o acțiune la instanța de trimitere. În opinia sa, refuzul VddB încalcă principiul egalității de tratament, în măsura în care, de la 1 ianuarie 2005, legiuitorul german a instituit o astfel de egalitate între uniunea consensuală și căsătorie, prin introducerea în special a articolului 46 alineatul 4 în Codul social. A nu acorda unei persoane, după decesul partenerului său de viață, dreptul la pensia de urmaș în aceleași condiții ca unui soț supraviețuitor ar constitui o discriminare bazată pe orientarea sexuală a respectivei persoane. În opinia domnului Maruko, partenerii de viață sunt tratați în mod mai puțin favorabil decât soții, cu toate că, asemenea soților, își datorează ajutor și asistență, se obligă reciproc la conviețuire și își asumă responsabilități unul față de celălalt. În Germania, regimul bunurilor partenerilor de viață ar fi echivalent celui al soților.

Întrebându-se, în primul rând, dacă sistemul de asigurare administrat de VddB este asimilabil unui sistem public de securitate socială, în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2000/78, și dacă sistemul menționat se află în afara domeniului de aplicare al acestei directive, instanța de trimitere arată că faptul că afilierea la VddB este obligatorie în temeiul legii și că nicio negociere referitoare la afilierea în cauză nu poate fi avută în vedere în cadrul instituțiilor de teatru pledează în favoarea unei astfel de asimilări. Aceasta adaugă totuși că, în afara perioadelor lucrate, personalul teatrelor are posibilitatea de a continua din proprie voință să fie

afiliat la sistemul de asigurare în cauză în acțiunea principală, că acesta este întemeiat pe principiul capitalizării, că jumătate din cotizație este plătită de instituțiile de teatru, iar cealaltă jumătate de asigurați și că VddB își administrează și își reglementează activitățile în mod autonom, fără intervenția legiuitorului federal.

Având în vedere structura VddB și influența decisivă exercitată de instituțiile de teatru și de asigurați asupra funcționării sale, instanța de trimitere arată că este înclinată să creadă că respectiva casă nu administrează un sistem asimilat unui sistem public de securitate socială, în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2000/78.

În al doilea rând, instanța de trimitere se întreabă dacă pensia de urmaș în cauză în acțiunea principală poate fi considerată „remunerație" în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, ceea ce ar justifica o aplicare a acesteia din urmă. Instanța de trimitere arată că, în principiu, în lumina jurisprudenței Curții, prestațiile în favoarea urmașilor intră în domeniul de aplicare al noțiunii „remunerație". În opinia sa, această interpretare nu este infirmată de împrejurarea că pensia de urmaș în cauză în acțiunea principală nu este plătită lucrătorului, ci soțului supraviețuitor, întrucât dreptul la o astfel de pensie reprezintă un beneficiu care își are originea în afilierea lucrătorului la sistemul de asigurare administrat de VddB, astfel încât pensia menționată se dobândește de soțul supraviețuitor al acestuia în cadrul raportului de muncă dintre angajator și lucrătorul menționat.

În al treilea rând, instanța de trimitere urmărește să afle dacă dispozițiile coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 se opun dispozițiilor unor statute precum cele ale VddB, în temeiul cărora, după decesul partenerului de viață, o persoană nu dobândește o pensie de urmaș echivalentă celei oferite soțului supraviețuitor, cu toate că, asemenea soților, partenerii de viață au trăit în cadrul unei uniuni întemeiate pe asistență și pe întrajutorare și instituite formal pe toată durata vieții.

Potrivit instanței de trimitere, din moment ce prezenta cauză intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și din moment ce există o discriminare, domnul Maruko ar putea invoca dispozițiile acestei directive.

Instanța de trimitere adaugă faptul că, spre deosebire de cuplurile heterosexuale, care pot să se căsătorească și, dacă este cazul, să beneficieze de o pensie de urmaș, asiguratul și reclamantul din acțiunea principală nu puteau în niciun caz, din cauza orientării lor sexuale, să îndeplinească cerința referitoare la căsătorie de care este condiționat dreptul la această pensie în cadrul sistemului de asigurare administrat de VddB. Or, potrivit instanței de trimitere, dispozițiile coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 se pot opune ca anumite dispoziții, precum cele ale statutelor VddB, să limiteze dreptul soților supraviețuitori la pensia menționată.

În al patrulea rând, în ipoteza în care dispozițiile coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 se opun dispozițiilor unor statute precum cele ale VddB, instanța de trimitere se întreabă dacă este autorizată o discriminare bazată pe orientarea sexuală, având în vedere considerentul (22) al acestei directive.

Instanța de trimitere observă că acest considerent nu a fost reluat în corpul directivei menționate și se întreabă dacă un astfel de considerent este de natură să

restrângă domeniul de aplicare al Directivei 2000/78. Instanța consideră că, având în vedere importanța principiului comunitar al egalității de tratament, este necesar să nu se interpreteze în mod extensiv considerentele acestei directive. În această privință, instanța solicită să se stabilească dacă, în cauza principală, refuzul VddB de a acorda o pensie de urmaș unei persoane al cărei partener de viață a decedat constituie o discriminare autorizată, deși bazată pe orientarea sexuală.

În al cincilea rând, instanța de trimitere urmărește să afle dacă, în temeiul Hotărârii din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889), dreptul la prestații în favoarea urmașilor este limitat la perioadele de după 17 mai 1990. Aceasta arată că dispozițiile naționale în cauză în acțiunea principală intră sub incidența articolului 141 CE și că efectul direct al acestui articol poate fi invocat numai pentru prestațiile datorate pentru perioadele de încadrare în muncă de după 17 mai 1990. Instanța de trimitere menționează în această privință Hotărârea din 28 septembrie 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Rec., p. I-4389).

În aceste condiții, Bayerisches Verwaltungsgericht München a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele

Întrebări preliminare:

1) Un sistem obligatoriu de asigurare profesională – precum cel administrat în speță de [VddB] – constituie un sistem asimilat sistemelor publice, în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2000/78 [...]?

2) Prestațiile în favoarea urmașilor acordate sub formă de pensii de soție supraviețuitoare sau de soț supraviețuitor de către o instituție de asigurare obligatorie trebuie considerate remunerație, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 [...]?

3) Dispozițiile coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 [...] se opun dispozițiilor statutelor unui sistem complementar de asigurare în temeiul cărora, după decesul partenerului, partenerul înregistrat nu primește prestații în favoarea urmașilor echivalente celor acordate soților, cu toate că, asemenea soților, partenerul înregistrat trăiește în cadrul unei uniuni întemeiate pe asistență și pe întrajutorare și instituite formal pe toată durata vieții?

4) În cazul în care s-ar răspunde afirmativ la întrebarea anterioară, este autorizată o discriminare bazată pe orientarea sexuală, având în vedere considerentul (22) al Directivei 2000/78 [...]?

5) În temeiul jurisprudenței Barber [citată anterior], dreptul la prestațiile în favoarea urmașilor s-ar limita la perioadele de după 17 mai 1990?"

4. Cauza C-346/06

Dirk Rüffert, acționând în calitate de administrator judiciar al societății Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG împotriva Land Niedersachsen

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Oberlandesgericht Celle)

Societatea Objekt und Bauregie a recurs la serviciile unei întreprinderi cu sediul în Polonia în calitate de subcontractant. În vara anului 2004, această întreprindere a fost suspectată că a angajat forță de muncă pe șantier cu un salariu inferior celui prevăzut de Convenția colectivă „Construcții și lucrări publice". După începerea

anchetei, atât societatea Objekt und Bauregie, cât şi Land Niedersachsen au reziliat contractul de antrepriză pe care îl încheiaseră. Land Niedersachsen a indicat drept temei al rezilierii în special faptul că societatea Objekt und Bauregie a încălcat obligația contractuală de a respecta convenția colectivă menționată. O ordonanță penală a fost emisă împotriva principalului responsabil al întreprinderii cu sediul în Polonia, imputându-i-se faptul că a plătit celor 53 de muncitori care lucrau pe şantier numai 46,57 % din salariul minim prevăzut.

În primă instanță, Landgericht Hannover a constatat, în privința creanței pe care Objekt und Bauregie o deținea în temeiul contractului de antrepriză, că aceasta era stinsă prin compensare cu penalitatea contractuală în cuantum de 84 934,31 euro (respectiv 1 % din valoarea contractului) de care beneficia Land Niedersachsen. Instanța a respins acțiunea acestei societăți pentru celelalte capete de cerere.

Sesizată cu litigiul în apel, instanța de trimitere consideră că soluționarea acestuia depinde de aspectul dacă este ținută să nu aplice legea landului, mai precis articolul 8 alineatul (1), pe motiv că acesta nu este compatibil cu libera prestare a serviciilor consacrată la articolul 49 CE.

În această privință, instanța menționată observă că angajamentul de a respecta convențiile colective obligă întreprinderile de construcții din alte state membre să adapteze salariile plătite angajaților lor la nivelul de remunerare, în mod normal mai ridicat, aplicabil la locul executării contractului în Germania. O astfel de cerință face ca aceste întreprinderi să piardă avantajul concurențial pe care îl obțin datorită costurilor salariale mai reduse. Obligația de a respecta convențiile colective constituie din această cauză un obstacol pentru persoanele fizice şi juridice care provin din alte state membre decât Republica Federală Germania.

Pe de altă parte, instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce priveşte aspectul dacă angajamentul de a respecta convențiile colective se justifică prin motive imperative de interes general. Mai precis, un astfel de angajament depăşeşte cerințele de protecție a lucrătorilor. Ceea ce este necesar protecției lucrătorilor este delimitat de salariul minim obligatoriu care rezultă, în Germania, din Legea privind detaşarea lucrătorilor (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) din 26 februarie 1996 (BGBI. 1996 I, p. 227, denumită în continuare „AEntG"). Pentru lucrătorii străini, angajamentul de a respecta convențiile colective nu permite să se ajungă la egalitatea efectivă între aceştia şi lucrătorii germani, dar împiedică faptul ca lucrătorii care provin dintr-un alt stat membru decât Republica Federală Germania să fie angajați pe teritoriul acestei țări, întrucât angajatorul nu îşi poate valorifica față de concurență avantajul care decurge din costuri.

Considerând că soluționarea litigiului cu care este sesizat necesită interpretarea articolului 49 CE, Oberlandesgericht Celle a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze Curții următoarea

Întrebare preliminară

„Faptul de a impune, pe cale legislativă, autorității contractante să nu desemneze ca adjudecatari ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea constituie o restricție nejustificată privind libera prestare a serviciilor în raport cu Tratatul CE?"

5. C-140/2006

Nadine Paquay împotriva Société d'architectes Hoet + Minne SPRL. Cerere având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare: Tribunal du travail de Bruxelles–Belgia. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 2 alineatul (1), a articolului 5 alineatul (1) și a articolului 6 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 01, p. 164) și a articolului 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 03, p. 3).

Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Paquay (denumită în continuare „reclamanta"), pe de o parte, și Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (denumită în continuare „pârâta"), pe de altă parte, privitor la concedierea reclamantei

Potrivit articolului 40 din Legea din 16 martie 1971 privind munca (Moniteur belge din 30 martie 1971, p. 3931):

„Angajatorul unei lucrătoare gravide nu poate îndeplini niciun act care are ca scop încetarea unilaterală a raporturilor de muncă de la momentul la care a fost informat cu privire la sarcină și până la expirarea unui termen de o lună care începe la sfârșitul concediului postnatal, cu excepția motivelor care nu au legătură cu starea fizică ce rezultă din sarcină sau naștere.

Sarcina probei acestor motive incumbă angajatorului. La cererea lucrătoarei, angajatorul le aduce la cunoștința acesteia în scris.

Dacă motivul invocat pentru concediere nu răspunde cerințelor primului paragraf, sau în lipsa oricărui motiv, angajatorul va plăti lucrătoarei o indemnizație forfetară egală cu remunerația brută pe șase luni, în afara indemnizațiilor datorate lucrătoarei în caz de încetare a contractului de muncă."

Legea din 4 august 1978 privind reorientarea economică (Moniteur belge din 17 august 1978, p. 9106) a transpus Directiva 76/207 în dreptul belgian, iar titlul V din lege prevede măsuri de protecție juridică în materie de discriminare pe criterii de sex.

Articolul 131 din această lege prevede că orice persoană care se consideră lezată poate introduce, în fața instanței competente, o acțiune prin care se urmărește aplicarea dispozițiilor titlului V din aceasta.

Din decizia de trimitere reiese că titlul V din Legea din 4 august 1978 nu prevede o sancțiune civilă specifică în acest sens.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

Reclamanta, angajată a biroului de arhitectură al pârâtei începând cu 24 decembrie 1987, s-a aflat în concediu de maternitate din luna septembrie până la sfârșitul lunii decembrie 1995.

Concediul său de maternitate a luat sfârşit la 31 decembrie 1995, iar perioada de protecţie împotriva concedierii, cuprinsă între începutul sarcinii şi finele concediului de maternitate, a luat sfârşit, potrivit legislaţiei belgiene, la 31 ianuarie 1996.

Reclamanta a fost concediată prin scrisoarea recomandată din 21 februarie 1996, şi anume la un moment în care perioada de protecţie luase sfârşit, fiindu-i notificat un preaviz de şase luni cu începere de la 1 martie 1996. Pârâta a încetat executarea contractului la 15 aprilie 1996 prin plata unei indemnizaţii corespunzătoare restului perioadei de preaviz.

Instanţa de trimitere arată că decizia de concediere a reclamantei a fost luată atunci când aceasta era însărcinată, înainte de 31 ianuarie 1996, şi anume înainte de sfârşitul perioadei de protecţie împotriva concedierii, şi că această decizie a avut o anumită concretizare.

Din decizia de trimitere reiese că, în timpul sarcinii, pârâta a publicat într-un ziar, la 27 mai 1995, un anunţ de angajare a unei secretare şi, la 6 iunie 1995, a răspuns unei candidate că „postul este vacant între jumătatea lunii septembrie 1995 şi ianuarie 1996", ceea ce corespundea perioadei previzibile a concediului de maternitate, „şi apoi începând cu august 1996", mai exact începând cu expirarea viitorului preaviz de şase luni, notificat în mod normal după perioada de protecţie. Nu este contestat faptul că, la data de 27 mai 1995, societatea era la curent cu sarcina şi că anunţul privea postul ocupat de reclamantă.

Din decizia de trimitere reiese de asemenea că în octombrie 1995, la puţin timp după începutul concediului de maternitate, pârâta a publicat un al doilea anunţ având următorul cuprins: „contabilitate, McIntosch, disponibil imediat pentru carieră într-o echipă redusă (comptabilité, McIntosch, disp. Imm., pr carr. ds pet. équip)". Nu este contestat faptul că menţiunea „pr carr." înseamnă „pentru [a face] carieră", ceea ce confirmă ipoteza că intenţia societăţii era aceea de a realiza înlocuirea definitivă a reclamantei şi că decizia în acest sens a fost luată atunci când aceasta era însărcinată.

În ceea ce priveşte motivele concedierii şi ţinându-se cont de faptul că sarcina probei incumbă angajatorului, instanţa de trimitere a precizat, într-o Hotărâre din 26 aprilie 2006, că justificările pe care pârâta încearcă să le confere concedierii, şi anume o lipsă de adaptare la evoluţia profesiei de arhitect, nu sunt dovedite, în special având în vedere conţinutul atestatelor întocmite la 1 martie 1996, care indică faptul că reclamanta a lucrat mereu aducând „satisfacţie deplină angajatorului său". Instanţa de trimitere a considerat, aşadar, concedierea reclamantei ca fiind legată de sarcină sau, cel puţin, de împrejurarea naşterii unui copil.

Instanţa de trimitere a constatat, de asemenea, că articolul 40 din Legea din 16 martie 1971, interpretat în lumina lucrărilor sale pregătitoare, nu se opune adoptării unei decizii de concediere luate în perioada de protecţie, cu condiţia ca notificarea acestei decizii lucrătoarei să intervină la mai mult de o lună după sfârşitul concediului de maternitate.

În aceste condiţii, tribunal du travail de Bruxelles a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze Curţii următoarele

Întrebări preliminare:

„1) Articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie interpretat ca interzicând numai notificarea unei decizii de concediere în perioada de protecţie menţionată la alineatul

(1) al acestui articol sau interzice, de asemenea, luarea deciziei de concediere şi pregătirea înlocuirii definitive a lucrătoarei înainte de sfârşitul perioadei de protecţie?

2) Concedierea notificată după perioada de protecţie prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85, dar care are legătură cu maternitatea şi/sau cu naşterea unui copil, este contrară articolului 2 alineatul (1) [sau articolului 5 alineatul (1)] din Directiv[a] [76/207] şi, în această ipoteză, sancţiunea trebuie să fie cel puţin echivalentă cu cea prevăzută de legislaţia naţională pentru punerea în aplicare a articolului 10 din Directiva 92/85?"

6. Cauza C-63/2008

În acţiunea principală, o salariată însărcinată invocă nelegalitatea rezilierii ordinare şi extraordinare a raportului său de muncă de către angajator. Aceasta consideră că are la dispoziţie două acţiuni în justiţie împotriva rezilierii menţionate: pe de o parte, o acţiune în anulare, iar pe de altă parte, o acţiune în despăgubiri, cum este cazul şi în alte domenii ale dreptului naţional privind protecţia împotriva concedierii. În plus, instanţa de trimitere adresează două întrebări cu privire la compatibilitatea cu dreptul comunitar aplicabil a termenelor prevăzute de dreptul naţional pentru comunicarea către angajator a existenţei unei sarcini, precum şi a celor prevăzute pentru introducerea unei acţiuni în cazul rezilierii de către angajator a raportului de muncă în timpul sarcinii.

Doamna Pontin, reclamanta din acţiunea principală, este angajată din noiembrie 2005 ca asistentă/secretară în cadrul societăţii T-COMALUX SA (denumită în continuare „T-COMALUX"), cu normă întreagă şi pe durată nedeterminată.

Prin scrisoarea din 18 ianuarie 2007, notificată doamnei Pontin la 22 ianuarie 2007, T-COMALUX a reziliat contractul de muncă al reclamantei fără a indica motivele, cu un termen legal de preaviz de două luni, care a fost stabilit pentru perioada 31 ianuarie-30 martie 2007.

În acţiunea principală, părţile sunt în dezacord cu privire la aspectul dacă doamna Pontin a transmis către T-COMALUX, prin scrisoarea din 19 ianuarie 2007, un certificat de constatare a incapacităţii de muncă.

La 24 ianuarie 2007, doamna Pontin a trimis T-COMALUX un e-mail intitulat „Obiect: Prelungirea incapacităţii de muncă", în care a comunicat că starea sa de sănătate nu s-a ameliorat semnificativ, motiv pentru care nu va veni la birou, precum fusese stabilit, în ziua următoare. Aceasta a menţionat că va transmite T-COMALUX cât de curând posibil certificatul de constatare a incapacităţii de muncă.

Prin scrisoarea din 25 ianuarie 2007, trimisă cu confirmare de primire, T-COMALUX a reziliat contractul de muncă, de această dată fără preaviz. Concedierea a fost motivată printr-o absenţă nejustificată de la lucru de mai mult de trei zile. Potrivit întreprinderii T-COMALUX, doamna Pontin a lipsit de la lucru din 19 ianuarie 2007, însă angajatorul nu a primit de la aceasta până în ziua concedierii fără preaviz niciun certificat de constatare a incapacităţii de muncă. În plus, din e-mailul din seara de 24 ianuarie 2007 nu rezulta durata previzibilă a incapacităţii de muncă. Concedierea a fost dispusă pentru abatere gravă, deoarece, în conformitate cu dispoziţiile legale, angajatul aflat în incapacitate de muncă din cauza bolii sau a unui

accident este obligat să informeze, chiar în aceeași zi, angajatorul sau reprezentantul acestuia, personal sau printr-un mandatar, cu privire la incapacitatea sa de muncă. Cel mai târziu în a treia zi de absență, salariatul trebuie să prezinte angajatorului un certificat medical care atestă incapacitatea sa de muncă și durata previzibilă a acesteia.

Prin scrisoarea din 26 ianuarie 2007, trimisă ca scrisoare recomandată cu confirmare de primire și primită de T-COMALUX la 30 ianuarie 2007, doamna Pontin și-a informat angajatorul despre faptul că este însărcinată și despre data probabilă a nașterii, anexând un certificat medical corespunzător. În plus, aceasta a comunicat faptul că, prin urmare, beneficiază de protecție împotriva concedierii și că notificata concediere este nulă. În afară de aceasta, a solicitat să i se comunice în scris motivele exacte ale deciziei de concediere. Ea a anexat acestei scrisori certificatul medical pentru perioada cuprinsă între 25 ianuarie 2007 și 4 februarie 2007.

Întrucât doamna Pontin nu a primit niciun răspuns la această scrisoare, la 5 februarie 2007 a formulat o acțiune la Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, prin care a solicitat să se constate nulitatea concedierii sale în conformitate cu Legea privind protecția maternității femeii care exercită o activitate profesională (Loi concernant la protection de la maternité de la femme au travail).

Prin Hotărârea din 30 martie 2007, această instanță, într-o compunere diferită, s-a declarat necompetentă să decidă asupra cererii prin care doamna Pontin solicita constatarea nulității concedierii sale din 18 ianuarie 2007. În motivarea deciziei, instanța a arătat că doamna Pontin ar fi trebuit să adreseze cererea de constatare a nulității concedierii sale președintelui instanței respective (11), întrucât, în ceea ce privește protecția împotriva concedierii în cazul unei concedieri în timpul sarcinii, potrivit articolului L. 337-1 din Code du travail, numai acesta are competența specială de a declara nulitatea unei astfel de concedieri (12) . Doamna Pontin nu a atacat această decizie.

Printr-o nouă acțiune, doamna Pontin solicită acordarea de despăgubiri ca urmare a concedierii abuzive. În această cauză, la 11 decembrie 2007 și la 12 februarie 2008 au avut loc ședințe publice în fața instanței de trimitere.

În această situație, prin decizia din 12 februarie 2008, Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette a adresat Curții următoarele

Întrebări:

„1) Articolele 10 și 12 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretate în sensul că nu se opun ca legiuitorul național să supună acțiunea în justiție a salariatei gravide concediate în timpul sarcinii unor termene prestabilite, cum ar fi termenul de 8 zile impus prin al doilea paragraf al alineatului (1) al articolului 337 din Code du Travail, respectiv termenul de 15 zile impus prin al patrulea paragraf al aceluiași alineat (1)?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, termenele de 8 și, respectiv, de 15 zile nu trebuie considerate ca fiind prea scurte pentru a permite salariatei gravide concediate în timpul sarcinii să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională?

3) Articolul 2 din Directiva 76/207 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca legiuitorul național să priveze salariata gravidă concediată în timpul sarcinii de acțiunea în justiție pentru daune interese pentru concediere abuzivă astfel cum este

prevăzută de articolul L. 124-11 alineatele (1) şi (2) din Code du Travail pentru ceilalţi salariaţi concediaţi?"

7. Cauza C-506/2006

Hotărârea Curţii din data de 26 februarie 2008. Sabine Mayr împotriva Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Politica socială – Directiva 92/85/CEE – Măsuri care urmăresc promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează – Noţiunea de lucrătoare gravidă – Interdicţia concedierii lucrătoarele gravide în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate - Lucrătoare concediată în situaţia în care, la data la care s-a dispus concedierea, ovulele sale fuseseră fecundate in vitro, dar nu fuseseră încă transferate în uter – Directiva 76/207/CEE - Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin şi lucrătorii de sex feminin – Lucrătoare care efectuează un tratament de fertilizare in vitro – Interdicţia concedierii – Domeniu de aplicare.

Doamna Mayr a fost angajată de Flöckner începând cu 3 ianuarie 2005 ca ospătar.

În cadrul unei încercări de fertilizare in vitro şi după un tratament hormonal care a durat o lună şi jumătate, doamnei Mayr i-a fost efectuată o puncţie foliculară la 8 martie 2005. Medicul său curant i-a acordat concediu medical din 8 până în 13 martie 2005.

La 10 martie 2005, în cursul unei convorbiri telefonice, Flöckner i-a adus la cunoştinţă doamnei Mayr că este concediată începând cu 26 martie 2005.

Prin scrisoarea din aceeaşi zi, reclamanta a informat Flöckner că, în cadrul unui tratament de fertilizare artificială, transferul ovulelor fecundate în uterul său era programat pentru 13 martie 2005.

Potrivit deciziei de trimitere, este cert că la data la care s-a dispus concedierea doamnei Mayr, mai precis 10 martie 2005, ovulele care i-au fost prelevate fuseseră deja fecundate de spermatozoizii partenerului şi că, prin urmare, la aceeaşi dată existau deja ovule fecundate in vitro .

La 13 martie 2005, mai precis la trei zile după ce doamnei Mayr i-a fost adus la cunoştinţă faptul că a fost concediată, i-au fost transferate în uter două celule fecundate.

Reclamanta a solicitat Flöckner să îi plătească salariul şi partea corespunzătoare din remuneraţia anuală, invocând faptul că, din punct de vedere legal, concedierea dispusă la 10 martie 2005 era nulă, întrucât, începând cu 8 martie 2005, data la care s-a efectuat fecundarea in vitro a ovulelor sale, beneficia de protecţia împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 alineatul 1 din MSchG.

Flöckner a respins această cerere cu motivarea că sarcina nu exista încă la data la care a fost dispusă concedierea.

Landesgericht Salzburg, sesizat cu litigiul în primă instanţă, a admis cererea doamnei Mayr, apreciind că, potrivit jurisprudenţei Oberster Gerichtshof, protecţia împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 din MSchG începe odată cu fecundarea ovulului. Potrivit jurisprudenţei amintite, acesta este considerat punctul de pornire al unei sarcini. Ca urmare, Landesgericht Salzburg a apreciat că situaţia

este aceeaşi şi în cazul fertilizării in vitro , iar dacă transferul de ovule fecundate eşuează, protecţia împotriva concedierii dispare în orice caz.

Totuşi, Oberlandesgericht Linz, instanţă de apel în materia dreptului muncii şi a dreptului social, a anulat hotărârea pronunţată de Landesgericht Salzburg şi a respins cererea doamnei Mayr, cu motivarea că, independent de problema de a stabili de la ce moment al sarcinii se produc într-adevăr modificări hormonale, este imposibil de imaginat o sarcină în afara corpului femeii şi că, în consecinţă, în ipoteza unei fertilizări in vitro , sarcina nu debutează decât odată cu transferul ovulului fecundat în corpul femeii. Numai din momentul acestui transfer începe protecţia femeii însărcinate împotriva încetării contractului de muncă.

Decizia pronunţată în apel a făcut obiectul unui recurs la Oberster Gerichtshof. Potrivit jurisprudenţei acestei instanţe, protecţia asigurată prin articolul 10 din MSchG nu intervine decât dacă, la momentul concedierii, sarcina debutase cu adevărat. Scopul protecţiei maternităţii, de la care nu se poate deroga, constă în ocrotirea sănătăţii mamei şi a copilului în interesul acestora, iar în cazul protecţiei împotriva concedierii şi a încetării contractului de muncă, în asigurarea mijloacelor de existenţă ale mamei. Nevoia de protecţie pe durata modificării stării fizice a femeii există indiferent dacă a avut sau nu a avut loc implantarea ovulului fecundat în mucoasa uterină (cu alte cuvinte, „nidaţia"), iar faptul că existenţa sarcinii ar fi mai uşor de probat este lipsit de relevanţă în această privinţă. Potrivit opiniei ştiinţifice dominante, nidaţia ovulului fecundat în mucoasa uterină nu ar fi decât o etapă a unei sarcini existente, care urmează concepţiei, iar aceasta nu ar putea fi desemnată arbitrar, în ceea ce priveşte domeniul protecţiei împotriva concedierii, ca fiind momentul de început al sarcinii.

Totuşi, această jurisprudenţă a Oberster Gerichtshof privind articolul 10 din MSchG ar fi întemeiată exclusiv pe cazurile de concepţie in utero , şi anume în mod natural. Instanţa amintită arată că este prima dată când este sesizată cu problema de a stabili data de la care femeia însărcinată beneficiază de protecţia împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 din MSchG în cazul unei fertilizări in vitro.

Considerând că litigiul cu care este sesizată ridică o problemă de interpretare a dreptului comunitar, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze Curţii următoarea

Întrebare preliminară:

„O lucrătoare care recurge la fertilizarea in vitro este considerată o «lucrătoare gravidă» în sensul articolului 2 litera (a) prima parte din Directiva 92/85 dacă, la momentul la care se dispune concedierea sa, ovulele acesteia erau deja fecundate de spermatozoizii partenerului şi existau, aşadar, deja embrioni in vitro, dar aceştia nu fuseseră încă transferaţi în corpul femeii?"

8. Cauza C-342/2001

Politică socială – Protecţia securităţii şi a sănătăţii lucrătorilor – Lucrătoare gravide şi lucrătoarele care au născut de curând sau care alăptează – Directiva 92/85 – Concediul de maternitate care coincide cu perioada pentru concediul anual stabilit, printr-un acord colectiv, pentru întreaga forţă de muncă – dreptul lucrătorului la o perioadă mai lungă de concediu anual, prevăzută de legislaţia

națională, în raport cu dreptul la concediu ce are o durată minimală obligatorie prevăzut de Directiva 93/104.

Pronunțare a Curții, în temeiul articolului 234 CE de Tribunalul privind probleme sociale nr. 33 din Madrid (Spania), a unei hotărâri preliminare în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între María Paz Merino Gómez și Continental Industrias del Caucho SA.

Doamna Merino Gómez a fost angajată ca muncitoare la fabrica Industrias Continental la data 12 septembrie 1994. Ea s-a aflat în concediu de maternitate de la 5.05.2001 până în 24.08.2001.

Doamna Merino Gómez a avut posibilitatea de a își alege o perioadă de vacanță în 2000 și, în consecință, ea nu ar fi fost îndreptățită să își ia concediu anual în septembrie 2001, în perioada imediat următoare terminării concediului de maternitate.

Cu toate acestea, doamna Merino Gómez a făcut cerere de concediu pentru perioada 25 august-21 septembrie 2001 și, alternativ, pentru perioada 1 septembrie-27 septembrie 2001, adică după perioada ce a urmat concediului său de maternitate.

Continental Industrias del Caucho SA nu a dat curs cererii acesteia.

La 6 iunie 2001, doamna Merino Gómez a formulat o acțiune împotriva Continental Industrias în fata Curții sociale din Madrid, în ceea ce privește cererea sa de concediu.

Potrivit instanței de trimitere, instanțele spaniole au mai fost sesizate cu astfel de cazuri, similare cu cererea din acțiunea principală. Este vorba despre situațiile în care perioada de concediu de maternitate se suprapune cu perioadele de concediu convenite prin convenții colective de către salariați. Curtea subliniază că diferite instanțe superioare, în special Curtea Supremă, în hotărârile sale din 30 noiembrie 1995 și 27 iunie 1996, Înalta Curte de Justiție, Navarra, în hotărârea sa din 10 februarie 2000, Tribunalul Superior, Andaluzia, în hotărârea sa din 7 decembrie 1999 și Tribunalul Superior, Madrid, în hotărârea sa din 13 iulie 1999, au constatat că, în astfel de cazuri, lucrătorul nu are dreptul de a își lua concediul într-o altă perioadă, decât cea stabilită prin convenția colectivă încheiată în întreprindere, deoarece, această convenție colectivă are prioritate față de dreptul individual al lucrătorului de a își lua concediu.

Instanța de trimitere nu împărtășește acest punct de vedere. Se subliniază că, în lumina deciziei Curții de Justiție cu privire la articolul 7 din Directiva 93/104 în cauza C-173/99 BECTU [2001], a deciziei cu privire la articolul 8 din Directiva 92/85 în cauza C-411/96 Boyle și alții, [1998], și a deciziei cu privire la Directiva 76/207 în cauza C-136/95 Thibault [1998], principiul egalității de tratament și al nediscriminării femeilor care sunt însărcinate sau care alăptează presupune că o lucrătoare trebuie să aibă posibilitatea de a își lua concediul de odihnă într-o perioadă diferită de cea a efectuării concediului de maternitate, în cazul în care aceste două perioade se suprapun. Suprapunerea acestor două perioade de concediu ar conduce la situația în care unul din aceste concedii să fie pierdut, în cazul de față fiind vorba despre concediul de odihnă.

Pentru a se conforma cu normele UE care garantează principiul egalității de tratament, al non-discriminării și dreptul la concediul anual, acordul din 7 mai 2001 ar fi trebuit să prevadă situația specială a femeilor gravide în cadrul întreprinderii

prin salvgardarea dreptului lor de a beneficia atât de concediul de maternitate cât şi de concediul anual. Bazându-se pe hotărârea dată în cauza C-333/97 Lewen [1999], instanța de trimitere consideră că prin omisiunea de a prevedea acest drept, acordul încalcă legislația Uniunii Europene.

În eventualitatea în care răspunsul la întrebarea dacă salariata are dreptul la efectuarea concediului de odihnă este afirmativ, Curtea consideră ca se ridică o a doua problemă ce trebuie lămurită în acest caz: potrivit legislației naționale, salariatele au dreptul la un concediu de maternitate ce are o durată mai mare, în comparație cu prevederile europene minimale în domeniu. Diferența este de două săptămâni. De asemenea, legea națională prevede că salariații au dreptul la un concediu anual de odihnă de 30 de zile, față de reglementarea europeană, care reglementează în favoarea salariaților un concediul anul de odihnă de 28 de zile.

Având în vedere că legea națională este mai favorabilă salariaților în raport cu legislația Uniunii Europene, Curtea este de părere că lucrătorii au dreptul la un concediu de odihnă anual de 30 de zile calendaristice.

În aceste condiții, Curtea a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze următoarele

Întrebări preliminare

1. În cazul în care prin convențiile colective încheiate între angajator şi reprezentanții lucrătorilor se stabileşte calendarul de concediu pentru întregul personal, iar perioada de concedii coincide cu perioada în care o salariată intra în concediu de maternitate, art. 7 alin. (1) din Directiva 93/104, art. 11 alin.(2), lit. (a) din Directiva 92/85 şi art. 5 alin. (1) din Directiva 76/207 garantează dreptul lucrătorului de a lua concediul anual într-o altă perioadă decât cea convenită, care să nu coincidă cu perioada concediului de maternitate?

2. În situația în care răspunsul la prima întrebare este afirmativ, care este rațiunea acordării concediului de odihnă? Acest concediu va fi acordat pe o durată de 28 de zile, aşa cum este prevăzut în art. 7 din Directiva 98/104 sau va fi acordat pe o perioadă de 30 de zile, potrivit reglementărilor naționale?

Aide-mémoire

Nediscriminarea

- Legislația română garantează egalitatea între cetățeni, excluderea privilegiilor şi a discriminării în exercitarea dreptului la muncă.
- Discriminarea presupune orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiate pe rasă, sex, religie, convingeri politice, origine socială.
- Principiul nediscriminării sau al egalității de tratament se referă atât la discriminarea directă cât şi la cea indirectă.
- Nu sunt considerate discriminări excluderile întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație, nici măsurile speciale de protecție sau de asistență prevăzute de convențiile OIM.[1]

Principiul nediscriminării se poate aplica:
- Pe calea legislației naționale;
- Prin orice sistem de fixare a remunerației;
- Prin contractele colective;

Prin combinarea acestora.

Sediul materiei:
- Constituția art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (4)
- Codul muncii art. 5
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.[1] Actul normativ a fost modificat pentru a răspunde imperativelor privind egalitatea de tratament impuse de către Uniunea Europeană prin Directiva nr. 2006/54.CE.
- O.U.G. nr. 137/2000
- Art. 4 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

– Legea definește noțiunile de „discriminare directă" și „discriminare indirectă" de o manieră comparabilă cu directiva. Însă în ceea ce privește conceptul de remunerație se poate observa că actul intern, spre deosebire de cel al Uniunii Europene (Directiva nr. 2006/54), deși interzice discriminarea bazată pe sex la stabilirea remunerației, nu oferă o definiție acesteia. Articolul 4 al directivei interzice discriminarea în ceea ce privește „remunerația pentru aceeași muncă" sau pentru o „muncă de valoare egală" totodată prevede că „(...) atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului." În contrast se poate observa că articolul 9 [alin. (1) lit. d)] din lege cuprinde o simplă prevedere cu caracter general privind interzicerea discriminării la stabilirea remunerației (). În această situație putem vorbi de o transpunere incompletă.

– Față de articolul al 15 al directivei, legea stabilește în articolul 10 [alin. (7)] dreptul salariatei „(...) de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței". „Numai că directiva, *referindu-se la condițiile muncă, include în acestea* și *remunerațiile* (...) pe când legea face referire la *condițiile de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate și la orice alte condiții de prestare a muncii,* fără să includă și remunerația"[1] . În această situație la fel ca mai sus putem vorbi despre o transpunere incompletă.

– Articolul 16 prevede că statele membre, care recunosc dreptul la concediul de paternitate, trebuie să stabilească măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii ca urmare a exercitării acestui drept.

– Legea nr. 202/2002 nu conține o asemenea prevedere, nici Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal nu conține o reglementare în acest sens sau similară.[1] Față de prevederile directivei, actul intern în

- articolul 39 [alin. (1)] prevede că angajații care se consideră discriminați pot „(...) să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate (...)", legea nu face referire la asociații sau alte entități juridice (precum directiva). Astfel se restrâng drepturile angajatului care se consideră discriminat. În cazul în care în respectiva unitate nu avem organizații sindicale sau reprezentanți ai salariaților, lucrătorul nu poate beneficia de prevederile complete ale directivei.
- **Strategia Națională privind Egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012** are ca obiectiv general îmbunătățirea cadrului de implementare a politicilor de egalitate de gen la nivelul tuturor politicilor și programelor naționale în vederea atingerii *de facto* a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale și culturale, având ca principii coordonarea, coerența, responsabilitatea, și buna guvernare.
- În ceea ce privește transpunerea reglementărilor europene referitoare egalitatea de tratament în domeniul securității sociale, se remarcă atitudinea pasivă a autorităților române. Astfel, Directiva 79/7/CEE nu a fost transpusă în legislația internă, nefăcând obiectul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament.

De asemenea, Strategia Națională privind Egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 nu conține nici o trimitere la actul normativ european. Spre deosebire de Directiva 79/7/CEE, legiuitorul român a transpus Directiva 86/378/CEE prin Ordonanța de Urgență nr. 67/2007, fără a fi reflectată și în Strategia Națională privind Egalitatea de Șanse.

Sănătatea și securitatea în muncă

Sediul materiei:

1. **Art. 41 alin. (2) Constituție - *Munca și protecția socială a muncii***
2. **Titlul V din Codul muncii - *Sănătatea și securitatea în muncă* (art. 171-187)**
3. **CCMUN art. 16,17,19-33**
4. **Legea nr. 319/2006 a *securității și sănătății în muncă***
5. **Hotărârea de Guvern nr. 600/2007 *privind protecția tinerilor la locul de muncă***
6. **O.U.G. nr. 96/2003 *privind protecția maternității la locurile de muncă***
7. **Directiva 94/33 *privind protecția tinerilor la locul de muncă***

Conținutul protecției muncii

Potrivit art. 172 alin. (2) C. muncii normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

- măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă

Principiile generale de prevenire

a) *evitarea* riscurilor;

b) *evaluarea* riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) *adaptarea muncii la om*, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție;

e) luarea în considerare a *evoluției tehnicii*;

f) *înlocuirea a ceea ce este periculos* cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) *planificarea prevenirii*;

h) adoptarea *măsurilor de protecție colectivă* cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștință salariaților a *instrucțiunilor* corespunzătoare.

Normele de protecție a muncii prevăzute de lege se aplică:

- **Angajatorilor** persoanele fizice și juridice din domeniul public, privat și cooperatist
- **Salariaților**
- **Membrilor cooperatori**
- **Elevilor și studenților** în cursul practicii profesionale
- **Ucenicilor**

Drepturi și obligații privind asigurarea securității și sănătății în muncă la nivelul angajatorului

1) Drepturile și obligațiile angajatorului

2) Drepturile și obligațiile lucrătorului

3) Drepturile și obligațiile medicului de medicină a muncii

1) Drepturile și obligațiile angajatorului

Obligație generală:

- Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

! *Obligațiile salariaților* în domeniul securității și sănătății în muncă *nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului*

Angajatorul are dreptul de a apela la persoane sau servicii exterioare pentru a-și îndeplini obligațiile prevăzute de lege, dar nu îi exonerează de răspundere.

Obligațiile angajatorului

- ✓ să solicite ITM autorizarea funcționării unității din punct de vedere al protecției muncii și să mențină condițiile de lucru
- ✓ să asigure accesul salariaților la **serviciul medical de medicină a muncii**
- ✓ **să asigure toți salariații** pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale
- ✓ să stabilească **personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii**

- ✓ să stabilească **răspunderea și atribuțiile** ce revin salariaților
- ✓ să organizeze **instruirea salariaților** săi în domeniul securității și sănătății în muncă
- ✓ să angajeze numai persoane care, după **controlul medical** și a verificării aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă
- ✓ să elaboreze **reguli proprii** pentru aplicarea normelor de protecție a muncii

2. Drepturile și obligațiile lucrătorului

Art. 6 alin. (1) + art. 39 alin. (1) lit. f) Codul muncii:

- ✓ Orice salariat care prestează o muncă are dreptul la condiții de muncă adecvate activității desfășurate, la protecție socială, la securitate și sănătate în muncă.

Obligațiile lucrătorului (Legea nr. 319/2006)

Obligație generală:

- ✓ Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane în timpul procesului de muncă.

Obligațiile lucrătorului

a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

f) să coopereze, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate;

g) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

Drepturile și obligațiile medicului de medicină a muncii (Sediul materiei: Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii)

- ✓ În **calitate de salariat**, are toate drepturile și obligațiile prevăzute de lege, de CCMUN aplicabil și de regulamentul intern pentru salariați.
- ✓ Este membru al Colegiului Medicilor din România →beneficiază de protecția și facilitățile oferite membrilor acestuia.

Atribuțiile medicului de medicină a muncii

• prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale

• supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă

• asigurarea controlului medical al salariaților (la angajare, pe durata executării CIM)

• poate face propuneri angajatorului privind schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate

• stabilirea în fiecare an a unui program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă

Accidentele de muncă și bolile profesionale

Accidentele de muncă se clasifică, în raport cu *urmările produse și cu numărul persoanelor accidentate*, în:

- accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice;
- accidente care produc invaliditate;
- accidente mortale;
- accidente colective, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în același timp și din aceeași cauză.

Cercetarea accidentelor de muncă

Cercetarea evenimentelor este obligatorie și se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum și în situațiile cu persoane date dispărute;

c) de către Inspecția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autoritățile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului București, în cazul suspiciunilor de boală profesională și a bolilor legate de profesiune.

Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

Accidentul :

- se înregistrează de către angajatorul la care este încadrat accidentatul și
- se raportează de către acesta la ITM și la asigurător.

Cercetarea bolilor profesionale

Declararea bolilor profesionale:

- este obligatorie și
- se face de către medicii din cadrul autorităților de sănătate publică teritoriale și a municipiului București.

– Cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum și stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor

îmbolnăviri se fac de către specialiștii autorităților de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă.

- Declararea bolilor profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare.
- Bolile profesionale nou-declarate se raportează lunar de către autoritatea de sănătate publică teritorială și a municipiului București la Centrul național de coordonare metodologică și informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică București, la Centrul de Calcul și Statistică Sanitară București, precum și la structurile teritoriale ale asigurătorului stabilit conform legii.
- ! Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează și se înregistrează atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă.

Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (Sediul materiei: Legea nr. 346/2002 - republicată în 2009)

Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale are următoarele obiective:

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) reabilitarea medicală și socioprofesională a asiguraților, victime ale accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale, precum și recuperarea capacității de muncă a acestora;

c) acordarea de prestații în bani pe termen lung și scurt, sub formă de indemnizații și alte ajutoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.

Drepturile asiguraților

- reabilitare medicală și recuperarea capacității de muncă
- reabilitare și reconversie profesională
- indemnizație pt. incapacitate temporară de muncă
- indemnizație pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și indemnizație pentru reducerea timpului de muncă
- compensații pentru atingerea integrității
- despăgubiri în caz de deces
- rambursări de cheltuieli

Concedii și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă

- ✓ Stagiul minim de cotizare pentru acordarea drepturilor de asigurări sociale de sănătate este de 1 lună realizată în unele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.
- ✓ Stagiul de cotizare în sistemul de asigurări sociale de sănătate se constituie din însumarea perioadelor:
- 🕮 Pentru care s-a achitat contribuția pentru concedii și indemnizații de către angajator sau, după caz, de către asigurat, respectiv de fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale sau bugetul asigurărilor pentru șomaj

- Pentru care plata contribuției de asigurări sociale de sănătate se suportă din alte surse
- Pentru care, până la data intrării în vigoare a actualei ordonanțe, plata contribuției de asigurări sociale de sănătate din alte surse

Concediul și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii

Plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se suportă diferit în funcție de categoriile de asigurați:

a) Pentru salariați și persoane asimilate lor, angajatorul suportă și plătește indemnizația din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă, iar bugetul asigurărilor de sănătate, începând cu a 6-a zi.

b) Pentru alte categorii, indemnizația se suportă de bugetul asigurărilor de sănătate din prima zi de incapacitate.

Durata de acordare este de maximum 183 zile în interval de 1 an, calculat din prima zi de îmbolnăvire. Totuși, în situații temeinic motivate (precum posibilitatea recuperării), medicul poate propune prelungirea concediului medical peste 183 de zile, în scopul evitării pensionării de invaliditate. Prelungirea concediului medical peste 183 de zile se face pentru cel mult 90 de zile.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de 75% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, în baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

Concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă

- Indemnizația pentru reducerea capacității de muncă în situația în care din motive de sănătate nu se mai poate realiza durata totală de muncă se acordă în cazul reducerii timpului de muncă cu 1/4, dacă asigurații sunt salariați sau persoane asimilate salariaților . Indemnizația se acordă pe o perioadă de maximum 90 de zile în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu.
- Cuantumul îl constituie diferența dintre media veniturilor asigurate pe ultimele 6 luni și venitul salarial brut realizat în urma reducerii timpului de muncă, **fără a depăși 25% din baza de calcul.**

Protecția maternității la locurile de muncă

Obligațiile angajatorului

- ✓ să prevină expunerea salariatelor la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- ✓ să ia măsurile necesare pentru ca salariatele să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.
- ✓ să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă, natură, pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific,

de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea gravidelor sau a celor care au născut recent și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării. Evaluările respective se efectuează de angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicină muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

- ✓ să informeze în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din legislația în vigoare.
- ✓ să înștiințeze medicul de medicină muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se afla în una dintre situațiile prevăzute de lege.

Obligațiile salariatei:

- ✓ Salariatele prevăzute au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea; în cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută mai sus și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale.
- ✓ Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condițiile prevăzute de Legea nr. 19/2000 și de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

Drepturile salariatei:

- ✓ În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de a-i modifica salariatei în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă acest lucru nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal;
- ✓ Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens.
- ✓ Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- ✓ Salariata are dreptul la indemnizație de risc maternal pe durata concediului de risc maternal, indemnizație care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul și indemnizația de risc maternal se acordă fără condiție de stagiu de cotizare.

- ✓ Cuantumul indemnizației este de 75% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, în baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.
- ✓ În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- ✓ Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul de a desfășura muncă de noapte, de asemenea, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

Concediul și indemnizația de maternitate

- ✳ Concediul pentru maternitate cuprinde concediile de sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care salariatele beneficiază de indemnizație de maternitate.
- ✳ Beneficiarii concediului de maternitate sunt:
  - 🕮 salariatele și
  - 🕮 femeile care nu mai au, din motive neimputabile lor, calitatea de salariat sau persoană asimilată acestora, dacă nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat.
- ✳ Concediul pentru sarcina se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere.
- ✳ Concediul pentru lăuzie se acordă pe o perioadă de 63 de zile după naștere.
- ✳ Situația copilului născut mort și a copilului care moare în perioada concediului de lăuzie: indemnizația de maternitate se acordă pe toată perioada prevăzută de lege pentru cazul în care copilul supraviețuiește.
- ✓ Cuantumul brut lunar este al indemnizației de maternitate este de 85% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, în baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

Protecția tinerilor la locul de muncă

Obligațiile angajatorului:

- ✳ Angajatorul are obligația de a nu încadra în muncă copii. Prin derogare de la această regulă, copiii în vârstă de cel puțin 16 ani, care fac obiectul școlarizării obligatorii, pe bază de program integral, pot încheia, în condițiile legii, un contract individual de muncă în calitate de salariat pentru desfășurarea de munci ușoare. De asemenea, copilul care face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru desfășurarea de activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoș-

tinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

- Angajatorul este obligat să asigure tinerilor condiţii de muncă adaptate vârstei lor.
- Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru asigurarea securităţii şi protejarea sănătăţii tinerilor.
- Angajatorul trebuie să pună în practică măsurile prevăzute de lege, pe baza evaluării riscurilor existente pentru tineri şi legate de munca acestora. Evaluarea trebuie să fie efectuată înainte ca tinerii să înceapă munca şi la orice modificare semnificativă a condiţiilor de muncă şi trebuie să vizeze, în principal, elementele prevăzute de lege.
- Angajatorul este obligat să informeze, în scris, tinerii şi părinţii sau reprezentanţii lor legali asupra eventualelor riscuri şi asupra tuturor măsurilor luate în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea lor.
- Angajatorul are obligaţia de a proteja tinerii împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea şi dezvoltarea lor, riscuri care rezultă din lipsa lor de experienţă, din conştientizarea insuficientă a riscurilor existente sau potenţiale ori din faptul că tinerii sunt încă în dezvoltare.
- Angajatorului îi este interzisă angajarea tinerilor pentru activităţi care: depăşesc în mod evident capacităţile lor fizice sau psihologice; implică o expunere nocivă la agenţi toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata graviditătii sau având orice alt efect nociv cronic asupra fiinţei umane; implică o expunere nocivă la radiaţii; prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenţiei insuficiente pe care o acordă securităţii în muncă, a lipsei lor de experienţă ori de pregătire; pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibraţiilor.
- Angajatorul are obligaţia de a respecta durata timpului de muncă care, în cazul tinerilor, este de 6 ore/zi şi de 30 de ore/săptămână. Durata menţionată trebuie respectată chiar dacă tânărul cumulează mai multe funcţii în baza unor contracte individuale de muncă, distinct.

Drepturile tinerilor:

- Tinerii au dreptul la o pauză de masă de cel puţin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
- Tinerii au dreptul la o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive, între două zile de muncă; copiii încadraţi în muncă conform prevederilor legale au dreptul la o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive, între 2 zile de muncă.
- Tinerii au dreptul la o perioadă de repaus săptămânal de două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
- Tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind protecția muncii

* Potrivit legii, încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage, după caz, răspunderea:
  - disciplinară
  - administrativă
  - civilă
  - penală

A. **Infracțiunile** sunt prevăzute în Legea protecției muncii.

B. Constituie **contravenții** faptele săvârșite de angajator, dacă nu au fost comise în astfel de condiții așa încât, potrivit legii penale, să fie considerate infracțiuni.

C. **Angajatorii răspund patrimonial,** potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

D. **Salariații răspund disciplinar** dacă au încălcat, cu vinovăție, obligațiile ce le revin potrivit legii, CIM, CCMUN aplicabil și regulamentului intern.

Inspecția muncii

* Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.
* Inspecția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Atribuțiile inspecției muncii

Controlează respectarea dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la:

- contractul individual și contractul colectiv de muncă;
- carnetele de muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- retribuirea muncii;
- disciplina muncii;
- munca minorilor și a femeilor;
- protecția muncii;
- alte condiții de muncă;
- eliberează avize privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru; cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă, coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților angajați în problemele relațiilor de muncă și protecției muncii; exercită alte atribuții prevăzute de legislație.

Protecția salariaților în cazul transferului de întreprindere

⊙ Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

⊙ Anterior datei transferului, cedentul are obligația notificării cesionarului cu privire la **toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia.**

➔ Nerespectarea obligației de notificare prevăzute nu va afecta transferul acestor drepturi sau obligații către cesionar și nici drepturile salariaților.

⊙ Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora **nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.**

⊙ În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.

Contractul colectiv de muncă aplicabil

⊙ Cesionarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia.

⊙ Prin acord între cesionar și reprezentanții salariaților, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar **nu mai devreme de un an de la data transferului.**

⊙ În situația în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora **nu își păstrează autonomia**, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil.

⊙ În situația în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora își păstrează autonomia, reprezentanții salariaților afectați de transfer își mențin statutul, atribuțiile și funcția **dacă sunt îndeplinite condițiile de reprezentare**, potrivit legii.

➔ dacă nu sunt îndeplinite condițiile legale de reprezentare, salariații transferați își aleg reprezentanții, conform legii.

⊙ Dacă în urma transferului întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora **nu își păstrează autonomia,** salariații transferați vor fi reprezentați, cu acordul lor expres, de către reprezentanții salariaților din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau învestirea unor noi reprezentanți, în condițiile legii.

⊙ Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca urmare a transferului, aceștia vor beneficia în continuare de măsurile de protecție prevăzute de lege.

⊙ În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privința salariaților proprii, se va consulta cu reprezentanții salariaților, în scopul ajungerii la un acord, cu **cel puțin 30 de zile înainte de data transferului.**

Cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii sau, în cazul în care aceştia nu sunt constituiţi ori desemnaţi, pe salariaţii proprii, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

a) data transferului sau data propusă pentru transfer;

b) motivele transferului;

c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;

d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi;

e) condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă.

Protecţia salariaţilor în cazul insolvabilităţii angajatorilor

- În vederea protejării salariaţilor împotriva insolvabilităţii angajatorilor lor, s-a constituit Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale. Aşadar, plata creanţelor salariale ce rezultă din **contractele individuale de muncă şi din contractele colective de muncă încheiate de salariaţi cu angajatorii** împotriva cărora au fost pronunţate hotărâri judecătoreşti definitive de deschidere a procedurii insolvenţei şi faţă de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parţiale a dreptului de administrare, se asigură din Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale.
- Constituirea, gestionarea şi utilizarea Fondului de garantare are la bază, potrivit legii, următoarele principii:

a) **principiul contributivităţii,** conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuţiilor datorate de angajatori;

b) **principiul obligativităţii,** potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligaţia de a participa la constituirea Fondului de garantare. Angajatorii au obligaţia de a plăti lunar o contribuţie la Fondul de garantare în cotă de 0,25%, aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuţiei individuale la bugetul asigurărilor pentru şomaj realizate de salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă, potrivit legii.

c) **principiul repartiţiei,** pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvenţă;

d) **universalitatea obligaţiei de plată a creanţelor salariale**, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligaţiei de contribuţie a angajatorilor;

e) **Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituţia de administrare;**

f) **Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite.**

- Resursele financiare ale Fondului de garantare se constituie din:

a) contribuţia angajatorilor;

b) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuţiei la Fondul de garantare, precum şi din alte sume provenite din surse admise de lege;

- Gestionarea Fondului de garantare se face de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, prin agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti, denumite în continuare agenţii teritoriale.

- Din resursele Fondului de garantare se suportă, următoarele categorii de creanțe salariale:

a) **salariile restante;**

b) **compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați**, dar numai pentru maximum un an de muncă;

c) **plățile compensatorii restante**, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;

d) **compensațiile restante** pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;

e) **indemnizațiile restante,** pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.

- Suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.
- În situația în care se pronunță închiderea procedurii de insolvență, ca urmare a redresării angajatorilor, aceștia sunt obligați **să restituie sumele suportate din Fondul de garantare, în termen de 6 luni de la pronunțarea hotărârii de închidere a procedurii.**
- Stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților și efectuarea plății acestora se realizează de agențiile teritoriale, la cererea scrisă a administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvență.
- În cazul angajatorului transnațional în stare de insolvență, stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează în mod obișnuit munca pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații.
- La stabilirea stării de insolvență se ia în considerare hotărârea pronunțată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea debitorului sau că sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenței și se pronunță radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.

VI. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminița*, Dreptul muncii, Editura All Beck, București, 2005.
2. *Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Cazan Oana,* Codul muncii – comentariu pe articole, vol. 1, Editura C.H. Beck, București, 2007.

3. *Blanpain Roger*, European Labour Law, twelfth revised edition, Wolters Kluwer, Netherlands, 2010.
4. *Craig Paul, Grainne de Burca*, Dreptul Uniunii Europene, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009
5. *Diaconu Nicoleta*, Dreptul Uniunii Europene, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2008.
6. *Dima, Luminiţa,* Protection of Employees' Rights in Case of Undertaking of Business or of Parts of Business, AUB nr. 1/2010.
7. *Dumitriu Raluca,* Principiul nediscriminării în raporturile de muncă. Egalitatea de tratament între femei şi bărbaţi, http://www.scritube.com/administratie/legislatie.php.
8. *Fuerea Augustin*, Drept comunitar al afacerilor, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2006.
9. *Grigoriu-Andreşan Beatrice, Tudorel Ştefan*, Tratatele Uniunii Europene, Editura Hamangiu, Bucureşti, actualizat 2009.
10. *Ştefănescu Ion Traian*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010;
11. *Tunsoiu, Traian,* Protection of maternity at the workplace, The role of the European legislation in the development of the social law in Romania, Editura C.H. Beck, 2009;
12. *Ţiclea Alexandru*, Tratat de dreptul muncii, ediţia a 2-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007;
13. *Ţinca Ovidiu*, Drept social comunitar, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002;
14. *Voiculescu Nicolae,* Drept comunitar al muncii, Editura Rosetti, Bucureşti, 2005;
15. Revista Dreptul nr. 11/2004 şi nr. 6/2008;
16. Revista română de dreptul muncii nr. 5/2007 (septembrie –octombrie);
17. Strategia Naţională privind Egalitatea de Şanse între femei şi bărbaţi pentru perioada 2010-2012.

Legislaţie

a) internă
- Constituţia României
- Codul muncii art. 171 - 187
- O.U.G. nr. 137/2000
- Legea nr. 202/2002
- Legea nr. 319/2006
- Legea nr. 200/2006
- O.U.G. nr. 96/2003
- H.G. nr. 600/2007
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010

b) europeană şi internaţională
- Regulamentul 1177/2003/EC privind statisticile veniturilor şi condiţiilor de viaţă
- Directiva 79/7/CEE – Principiul tratamentului egal în materia securităţii sociale;

- Directiva 86/378/CEE și Directiva 96/97/CE – principiul egalității de tratament în sistemul de pensii profesionale;
- Directiva 86/613/CEE – Tratamentul egal al lucrătorilor independenți;
- Directiva 92/85/CEE – Protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
- Directiva 96/34/CE – Concediul parental;
- Directiva Consiliului 97/80/CE – Aducerea dovezii în cazurile de discriminare pe bază de sex;
- Directiva Consiliului 2000/43/EC – Tratamentul egal între persoane indiferent de originea etnică sau rasială;
- Directiva Consiliului 2000/78/CE – Cadrul general în favoarea egalității de tratament în domeniul ocupării și al muncii.
- Directiva nr. 75/117/CEE privind egalitatea de remunerație între femei și bărbați
- Directiva nr. 2006/54/CE (directiva de reformă)
- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități
- Directiva 80/987 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvabilității angajatorului
- Directiva 2002/74/CE a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 80/987/CEE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvabilității angajatorului
- Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.
- Directiva nr. 2001/23/CEE privind protecția femeilor însărcinate
- Directiva nr. 92/85/CEE privind protecția tinerilor angajați
- Directiva 94/33/CEE referitoare la protecția tinerilor în muncă
- TFUE , Art. 18, 45, 49, 56, 57, 157
- Convenția OIM nr. 100/1951
- Convenția OIM nr. 111/1958
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale
- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Carta socială europeană
- Convenția europeană a drepturilor omului
- Carta UE a drepturilor fundamentale (1989)

Jurisprudență:

- Cauza **C-544/2007**
- Cauza **C-128/1979**
- Cauza **C-267/2006.**
- Cauza **C-506/2006**
- Cauza **C-346/2006**

- Cauza **C-140/2006**
- Cauza **C-63/2008**
- Cauza **342/2007**

Site-uri:

- Portalul oficial al Uniunii Europene, www.europa.eu
- Portalul legislativ al Uniunii Europene, www.eur-lex.europa.eu
- http://www.curia.europa.eu

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 9
Încetarea contractului individual de muncă

I. Terminologie

1. ***Încetarea contractului individual de muncă*** reprezintă situațiile în care raportul de muncă, izvorât din contractul de muncă legal încheiat, ia sfârșit.[1]
2. ***Stagiu de cotizare*** desemnează perioadele în care persoanele au plătit contribuții de asigurări sociale în sistemul public din România, precum și în alte țări, în condițiile stabilite prin intermediul tratatelor și acordurilor internaționale la care România este parte. Stagiul complet de cotizare este de 30 de ani pentru femei și 35 de ani pentru bărbați.
3. ***Pensia pentru limită de vârstă*** [2] se obține atunci când se întrunesc cumulativ două condiții:
   - **Vârsta standard de pensionare:** este de 60 de ani pentru femei și de 65 de ani pentru bărbați. Atingerea acestei vârste standard se va realiza în termen de 13 ani de la intrarea în vigoare a legii 19/2000 [3], prin creșterea vârstei de pensionare. Inițial, în anul 2000, vârstele de pensionare erau: 57 de ani pentru femei și 62 de ani pentru bărbați.
   - **Stagiul minim de cotizare:** este de 15 ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.
4. ***Pensionarea anticipată*** [4] reprezintă dreptul de care beneficiază persoanele care au depășit stagiul complet de cotizare cu cel puțin 10 ani și care au cel mult 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare. La stabilirea stagiului de cotizare nu se iau în calcul perioadele în care asigurații au urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, au satisfăcut stagiul militar sau au beneficiat de pensie de invaliditate.
5. ***Pensia anticipată parțială*** [5] se poate acorda persoanelor care au realizat stagiul vârstei standard de pensionare. La stabilirea stagiului de cotizare nu se iau în calcul perioadele în care asigurații au urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, au satisfăcut stagiul militar sau au beneficiat de pensie de invaliditate.
6. ***Pensia de invaliditate*** [6] este dreptul de care beneficiază asigurații care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, din cauza:
   - accidentelor de muncă, conform legii;

---

[1] *Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu,* op. cit., p. 93.

[2] Art. 41 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000.

[3] Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

[4] Art. 49 din Legea nr. 19/2000.

[5] Art. 50 din Legea nr. 19/2000.

[6] Art. 53, 54, 55 din Legea nr. 19/2000.

- bolilor profesionale şi tuberculozei;
- bolilor obişnuite şi accidentelor care nu au legătură cu munca.

o Beneficiază de pensie de invaliditate:

- asiguraţii care satisfac obligaţii militare.
- elevii, ucenicii şi studenţii care şi-au pierdut total sau cel puţin jumătate din capacitatea de muncă datorită accidentelor sau bolilor profesionale survenite în timpul şi din cauza practicii profesionale.
- persoanele care şi-au pierdut total sau parţial capacitatea de muncă şi persoanele mutilate, ca urmare a participării la lupta pentru victoria Revoluţiei din decembrie 1989 ori în legătură cu evenimentele revoluţionare din decembrie 1989, care erau cuprinşi într-un sistem de asigurări sociale anterior datei ivirii invalidităţii din această cauză, au dreptul şi la pensie de invaliditate, indiferent de vechimea în muncă, pe timpul cât durează invaliditatea, stabilită în aceleaşi condiţii în care se acordă pensia de invaliditate persoanelor care au suferit accidente de muncă.

o În raport cu cerinţele locului de muncă şi cu gradul de reducere a capacităţii de muncă, invaliditatea este:

a) *de gradul I*, caracterizată prin pierderea totală a capacităţii de muncă, a capacităţii de autoservire, de autoconducţie sau de orientare spaţială, invalidul necesitând îngrijire sau supraveghere permanentă din partea altei persoane;

b) *de gradul II,* caracterizată prin pierderea totală a capacităţii de muncă, cu posibilitatea invalidului de a se autoservi, de a se autoconduce şi de a se orienta spaţial, fără ajutorul altei persoane;

c) *de gradul III,* caracterizată prin pierderea a cel puţin jumătate din capacitatea de muncă, invalidul putând să presteze o activitate profesională.

7. ***Încetarea de drept a contractului individual de muncă*** are loc atunci când contractul de muncă încetează „în puterea şi prin efectul legii, atunci când a intervenit o anumit cauză (fie un act, fie un fapt juridic), stabilită expres de normele de drept care face imposibilă, în mod permanent, producerea, în continuare a efectelor contractului respectiv."[1]

8. ***Încetarea de drept a contractului individual de muncă prin declararea judecătorească a morţii sau a punerii sub interdicţie*** se produce când cel care lipseşte de la domiciliul său poate fi declarat **dispărut** prin hotărâre judecătorească, instituindu-se curatela, **dacă a trecut un an de la data ultimelor ştiri din care rezultă că era în viaţă**. Cel astfel declarat dispărut poate fi declarat **mort**, de asemenea prin hotărâre judecătorească, **dacă de la data ultimelor ştiri din care rezultă că era în viaţă au trecut patru ani.** Declararea morţii nu poate fi însă hotărâtă mai înainte de împlinirea unui termen de şase luni de la data afişărilor şi publicării extrasului de pe hotărârea prin care s-a declarat dispariţia. Cel dispărut în cursul unor fapte de război, într-un accident de cale ferată, într-un naufragiu sau într-o altă împrejurare asemănătoare care îndreptăţeşte a se presupune decesul, poate fi

[1] *Ion Traian Ştefănescu, op. cit.*, p. 330.

declarat mort, fără a se mai declara în prealabil dispariția sa, dacă a trecut cel puțin un an de la data împrejurării în care a avut loc dispariția.[1]

9. ***Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților*** intervine când părțile consimt la încetarea contractului. Efectele încetării se vor produce fie la data realizării acordului de voință, fie la o dată ulterioară, stabilită de comun acord.
10. ***Demisia*** este actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.[2]
11. ***Concedierea*** reprezintă încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului.[3] Aceasta poate fi dispusă pentru motive:
    a) Ce țin de persoana salariatului
    b) Ce nu țin de persoana salariatului
12. ***Necorespunderea profesională*** constă în „necunoașterea sau insuficienta stăpânire a regulilor specifice unei profesii, meserii sau activități."[4]
13. ***Abaterea disciplinară*** este „o faptă în legătură cu munca, care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici."[5]
14. ***Sancțiune disciplinară*** acea sancțiune care intervine ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare.
15. ***Dreptul la preaviz*** reprezintă perioada de timp acordată de lege salariatului sau angajatorului, după caz, în scopul asigurării unei perioade de timp în care salariatul să-și găsească un nou loc de muncă, respectiv angajatorul să-și găsească o persoană care să ocupe locul de muncă ce urmează să devină vacant.
16. ***Concedierea colectivă*** [6] constă în concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:
    1. cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați
    2. cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
    3. cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

    La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

---

[1] Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și juridice, publicat în Buletinul Oficial nr. 8 din 30/01/1954.
[2] Art. 79 alin. (1) din Codul muncii.
[3] Art. 58 alin. (1) din Codul muncii.
[4] *Alexandru Athanasiu, Luminița Dima*, op. cit., p. 133.
[5] Art. 263 alin. (2) din Codul muncii.
[6] Art. 68 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii.

17. ***Concedierea nelegală*** reprezintă concedierea dispusă fără respectarea dispoziţiilor legale. Potrivit art. 76 din Codul muncii, concedierea nelegală este lovită de sancţiunea nulităţii absolute.
18. ***Nulitatea*** contractului de muncă intervine, ca sancţiune, atunci când au fost încălcate condiţiile cerute de lege pentru încheierea sa. De regulă, în dreptul muncii, nulitatea este parţială, în sensul că se înlătură numai clauza nulă, şi nu întreg contractul şi remediabilă. Ea produce efecte numai pentru viitor şi nu retroactivează.

II. Decizii ale Curţii Constituţionale

1. Decizia nr. 545 din 7 decembrie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 56 lit. h) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate Tribunalul Mureş susţine că dispoziţia de lege criticată vine în contradicţie cu dispoziţiile art. 1 alin. (3) şi (4), art. 11, art. 15 alin. (1), art. 16 alin. (1), art. 20, art. 21 alin. (1), (2) şi (3), art. 41 alin. (1), art. 53 şi art. 124 alin. (2) din Constituţie, deoarece salariatul nu are la dispoziţie o contestaţie împotriva angajatorului în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, o astfel de contestaţie fiind inadmisibilă prin prisma prevederilor art. 283 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. De asemenea, susţine că dispoziţiile art. 56 lit. h) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, pe de o parte, elimină egalitatea de arme şi de şanse între salariat şi angajator, iar pe de altă parte, instanţa nu mai poate fi imparţială datorită efectelor obligatorii ale actului administrativ, emis de un terţ. Totodată, introducerea de către salariat a unei acţiuni în contencios administrativ nu ar opri producerea de drept a efectelor dispoziţiilor art. 56 lit. h) din Codul muncii, repunerea în situaţia anterioară nefiind permisă decât în cazul concedierii, nu şi în ipoteza încetării de drept a contractului. Textul de lege criticat restrânge şi în mod nejustificat, disproporţionat şi discriminatoriu exercitarea dreptului la muncă şi, de asemenea, creează o discriminare între salariaţii cărora li se retrage avizul, autorizaţia sau atestarea şi ceilalţi salariaţi, care prin promovarea unor conflicte de drepturi pot obţine de la angajator restabilirea exercitării dreptului fundamental la muncă.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie art. 56 lit. h) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările şi completările ulterioare.

Textul de lege criticat are următorul conţinut: *"Contractul individual de muncă încetează de drept: [...] h) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;".*

Autorul excepţiei de neconstituţionalitate susţine că prin dispoziţiile legale criticate sunt încălcate prevederile art. 1 alin. (3) şi (4), art. 11, art. 15 alin. (1), art. 16 alin.(1), art. 20, art. 21 alin. (1), (2) şi (3), art. 41 alin.(1), art. 53 şi ale art. 124 alin. (2) din Constituţia României, ce au următorul conţinut:

- Art. 1 alin. (3) şi (4): *„(3) România este stat de drept, democratic şi social, în care demnitatea omului, drepturile şi libertăţile cetăţenilor, libera dezvoltare a per-*

sonalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale.";

- Art. 11: *„(1) Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte.*

(2) Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern.

(3) În cazul în care un tratat la care România urmează să devină parte cuprinde dispoziții contrare Constituției, ratificarea lui poate avea loc numai după revizuirea Constituției.";

- Art. 15 alin. (1): *„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.";*

- Art. 16 alin. (1): *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.";*

- Art. 20: *„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.*

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.";

- Art. 21 alin. (1), (2) și (3): *„(1) Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime.*

(2) Nici o lege nu poate îngrădi exercitarea acestui drept.

(3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil.";

- Art. 41 alin. (1): *„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.";*

- Art. 53: *„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.";

- Art. 124 alin. (2): *„Justiția este unică, imparțială și egală pentru toți."*

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dispoziția de lege criticată se referă la unul din cazurile în care contractul individual de muncă încetează de drept, și anume de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor care sunt necesare unei persoane pentru exercitarea profesiei. Curtea observă că libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă intră în conținutul dreptului la muncă,

Constituția dând fiecărei persoane posibilitatea de a-și alege profesia, meseria sau ocupația și, desigur, de a-și alege singură locul de muncă.

Curtea reține că dispozițiile constituționale referitoare la alegerea liberă a profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă nu poate fi interpretată în sensul că orice persoană, oricând poate opta pentru exercitarea unei profesii ori a unei meserii sau pentru alegerea oricărui loc de muncă fără a avea pregătirea și calificarea corespunzătoare ori fără a face dovada că a obținut avizul, autorizația sau atestatul, în cazul în care pentru exercitarea unei profesii sau meserii se cere, pe lângă absolvirea studiilor ori calificarea necesară, și acest lucru. Obținerea acestor avize, autorizații sau atestări este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum și anumite aptitudini pe care cel ce dorește să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă ales. Retragerea avizului, autorizației sau atestatului de către autoritatea sau organismul competent se face numai în momentul în care nu mai sunt îndeplinite condițiile din momentul acordării acestora. Astfel, Curtea nu poate reține critica potrivit căreia dispozițiile art. 56 lit. h) din Codul muncii încalcă prevederile art. 41 alin. (1) din Constituție.

De asemenea, Curtea observă că atât emiterea avizelor, autorizației sau atestatelor, cât și retragerea acestora se fac de către autoritățile sau organismele competente în anumite cazuri și condiții stabilite de lege, în mod obiectiv, această retragere având ca efect încetarea de drept a contractului individual de muncă ce se materializează într-un act administrativ al angajatorului. Acest act, dacă a fost emis în mod abuziv, cu nerespectarea dispozițiilor legale, poate fi contestat în justiție de cel interesat.

Totodată, Curtea reține că instanța judecătorească învestită va soluționa acest litigiu cu respectarea tuturor regulilor și garanțiilor procedurale care asigură desfășurarea unui proces echitabil, fiind obligată să aplice în mod imparțial, potrivit art. 124 alin. (3) din Constituție, dispozițiile de lege care au legătură cu acest litigiu, fără a se încălca în vreun fel principiul constituțional al liberului acces la justiție. De asemenea, Curtea observă că, potrivit dispozițiilor art. 52 alin. (1) din Legea fundamentală, *„persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei"*. Astfel, în cazul în care salariatul se consideră vătămat în drepturile sau în interesele sale legitime prin actul administrativ al autorității, care nu îi acordă sau îi retrage avizul, autorizația sau atestarea, poate cere în justiție recunoașterea dreptului pretins sau interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei suferite, în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) din Constituție.

În ceea ce privește critica de neconstituționalitate potrivit căreia dispozițiile de lege criticate vin în contradicție cu prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție, Curtea constată că nici aceasta nu este întemeiată.

Persoanele care optează pentru exercitarea unor profesii sau meserii și pentru încadrarea în funcții pentru care reglementările legale cer și existența avizului, autorizației ori atestării din partea unor autorități de specialitate se află într-o situație diferită față de celelalte categorii de salariați cărora nu li se cer aceste documente în

momentul încadrării în funcţie, ceea ce justifică, în mod obiectiv şi rezonabil, tratamentul juridic diferit. Astfel, retragerea de către autoritatea care le-a emis a avizului, autorizaţiei ori atestării, în momentul în care constată că nu mai sunt îndeplinite condiţiile acordării, retragere ce determină încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru încheierea căruia existenţa acestor documente era o condiţie obligatorie, nu reprezintă un tratament juridic discriminator, în sensul interzis de art. 16 alin. (1) din Constituţie, ci aplicarea unui tratament juridic diferenţiat în raport cu situaţia diferită în care se află anumite categorii de persoane. De asemenea, Curtea reţine că în momentul încheierii contractului individual de muncă persoanele ce încheie acest contract sunt conştiente de existenţa condiţiei obligatorii a obţinerii avizului, autorizaţiei sau atestatului, în lipsa cărora nu pot fi numite în funcţie, precum şi de consecinţele retragerii acestor documente, care se materializează în încetarea de drept a contractului individual de muncă.

În ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate potrivit căreia dispoziţiile de lege criticate vin în contradicţie cu prevederile art. 15 alin. (1) din Constituţie, Curtea constată că nici aceasta nu este întemeiată, nimeni neputând pretinde inamovibilitate sau stabilitate într-o funcţie, fără îndeplinirea criteriilor şi condiţiilor legale.

În ceea ce priveşte pretinsa încălcare a dispoziţiilor art. 53 din Constituţie, Curtea reţine că acestea sunt aplicabile numai în ipoteza în care există o restrângere a exercitării drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale cetăţenilor, restrângere care, astfel cum s-a arătat anterior, nu s-a constatat.

Faţă de invocarea dispoziţiilor art. 11 şi 20 din Constituţie, Curtea constată că instanţa nu a indicat dispoziţiile internaţionale considerate a fi încălcate de dispoziţiile art. 56 lit. h) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, astfel că nu poate fi reţinută nici această critică de neconstituţionalitate.

Pentru considerentele expuse mai sus,Curtea Constituţionala respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 56 lit. h) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, excepţie ridicată de instanţă, din oficiu, în Dosarul nr. 1.799/2004 al Tribunalului Mureş.

2. Decizia nr. 506 din 4 octombrie 2005 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 62 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 62 alin. (2) din Codul muncii, sancţionând cu nulitate absolută decizia de concediere dacă aceasta nu cuprinde precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă, îngrădesc dreptul angajatorului de acces liber la justiţie şi la un proces echitabil, precum şi exerciţiul dreptului său de apărare, punându-l în condiţii de inferioritate procesuală.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 62 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, prevederi care au următorul cuprins: *„Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă."*

Autorul excepției susține că dispozițiile legale criticate încalcă prevederile art. 21 alin. (2) și (3) și art. 24 alin. (1) din Constituție, care au următorul conținut:

- Art. 21 alin. (2) și (3): *„(2) Nici o lege nu poate îngrădi exercitarea acestui drept.*

(3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil.";

- Art. 24 alin.(1): *„Dreptul la apărare este garantat."*

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea Constituțională constată că aceasta este neîntemeiată și, în consecință, urmează a fi respinsă pentru următoarele considerente:

Întreaga legislație a muncii se bazează pe principii generale care au menirea să asigure desfășurarea raporturilor juridice de muncă într-un cadru legal, judicios și echitabil, apărarea deopotrivă a intereselor legitime, atât ale angajatorilor, cât și ale salariaților. Reglementările legale adoptate pe baza acestor principii generale trebuie să asigure accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora în condițiile legii, garantate de art. 45 din Constituție, precum și exercitarea neîngrădită a dreptului la muncă și la protecția socială a salariaților, consacrat de art. 41 din Constituție.

Printre aceste reglementări legale au o importanță deosebită cele care se referă la încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă. Pentru a se preveni eventualele comportări abuzive ale angajatorilor, prin care ar leza drepturile și interesele legitime ale salariaților, Codul muncii reglementează în mod expres condițiile de fond și de formă în care angajatorul poate dispune din propria inițiativă concedierea salariatului, cu efect de încetare a contractului individual de muncă.

În cadrul condițiilor de formă, alin. (2) al art. 62 din Codul muncii dispune ca decizia de concediere să fie emisă în scris, să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă. Lipsa acestor elemente de motivare și precizări atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere.

Decizia de concediere reprezintă un act unilateral, manifestarea de voință a angajatorului, care nu trebuie să se adreseze justiției ori altor organe pentru a solicita încetarea raporturilor juridice de muncă cu un anumit salariat. În schimb, salariatul are tot interesul să conteste în justiție măsura de concediere, dacă o consideră ca fiind luată fără motive legale și de fapt întemeiate. Apărarea împotriva unei măsuri abuzive nelegale ori neîntemeiate de îngrădire a exercițiului dreptului la muncă constituie un drept constituțional fundamental al salariatului. Acest drept îl poate exercita numai în cunoștință de cauză, respectiv dacă este informat în mod corespunzător despre motivele de drept și de fapt pe care angajatorul și-a întemeiat decizia și mijloacele procedurale prin care poate contesta măsura luată.

Odată declanșat litigiul și angajatorul își poate face apărarea prin mijloacele procedurale legale, inclusiv prin exercitarea căilor de atac, respectarea legalității mijloacelor procedurale garantează desfășurarea unui proces echitabil pentru toate părțile implicate. Precizările cu privire la termenul de contestare și la instanța judecătorească competentă să soluționeze litigiul încă de la început, în cuprinsul deciziei de concediere, contribuie la soluționarea cauzei într-un termen rezonabil.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

3. Decizia nr. 608 din 19 iunie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin.(2), ale art. 267 și 268 din Codul muncii

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile legale criticate, care prevăd sancționarea cu nulitate absolută a neîndeplinirii de către angajatori a unor formalități prealabile aplicării sancțiunii disciplinare, afectează grav funcționarea normală a societăților comerciale, încalcă dreptul lor de proprietate și dreptul la o activitate economică și la libera inițiativă, instaurând o dictatură a salariaților, care se știu la adăpost de orice sancțiuni, liberi fiind să nu-și îndeplinească sarcinile de serviciu. Totodată, aceste dispoziții legale încalcă și dreptul la apărare, precum și principiul constituțional al egalității în drepturi, întrucât măsurile dispuse de angajator pot fi anulate pentru motive formale, fără a se cerceta fondul litigiului.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 62 alin.(2), art. 267 și 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziții care au următorul cuprins:

- Art. 62 - *„[...] (2) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.”;*

- Art. 267 -*„(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.”;

- Art. 268 -*„(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.*

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării."

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate contravin următoarelor prevederi constituţionale: art. 16 alin. (1) şi (2) referitoare la egalitatea cetăţenilor în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări; art. 24 privind dreptul la apărare; art. 44 privind dreptul de proprietate privată; art. 45 privind libertatea economică şi art. 53 referitoare la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau al unor libertăţi.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate şi dispoziţiile legale criticate, prin raportare la prevederile constituţionale invocate, Curtea constată următoarele:

Art. 62 din Codul muncii este inserat în Capitolul V - *„Încetarea contractului individual de muncă"*, Secţiunea a 3-a - *„Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului"*. Unul dintre motivele încetării contractului individual de muncă este cel prevăzut de art. 61 lit. a) din acelaşi cod, respectiv săvârşirea unei abateri grave ori a unor abateri repetate, concedierea în acest caz apărând ca o sancţiune disciplinară.

Alin. (2) al art. 62, criticat pentru neconstituţionalitate, prevede, la modul general şi în completarea reglementărilor menţionate, că în toate cazurile concedierea se poate dispune numai printr-o decizie emisă în scris, motivată în fapt şi în drept şi cu arătarea termenului şi a instanţei judecătoreşti la care poate fi contestată. Aceste cerinţe sunt, indiscutabil şi în mod firesc, necesare şi justificate pentru orice act de dispoziţie.

Art. 267 impune, sub sancţiunea nulităţii absolute, efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, fără de care nu poate fi dispusă măsura sancţionării salariatului, şi reglementează procedura efectuării acestei cercetări. Cercetarea prevăzută de acest text de lege este menită să asigure stabilirea corectă a abaterii disciplinare, a împrejurărilor concrete în care a fost săvârşită, a gravităţii sale şi a vinovăţiei, în raport cu care se poate aprecia şi asupra sancţiunii aplicabile, dar, în acelaşi timp, şi a exercitării dreptului de apărare al salariatului în cadrul acestei proceduri.

Art. 268 stabileşte termenul în care poate fi emisă în formă scrisă decizia de sancţionare, precum şi elementele şi menţiunile pe care trebuie să le cuprindă decizia, sub sancţiunea nulităţii. Menţiunile şi precizările pe care trebuie să le cuprindă decizia sunt absolut necesare pentru ca salariatul sancţionat să-şi poată pregăti, organiza şi exercita apărarea, dar şi instanţei judecătoreşti, chemată să hotărască în privinţa legalităţii şi a temeiniciei măsurii contestate. Completarea deciziei cu toate datele prevăzute de textul de lege nu produce nicio dificultate pentru angajator, cerându-i doar atenţie şi responsabilitate.

Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal pentru a fi respectate drepturilor și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. Cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă.

Analizând criticile formulate în această cauză, Curtea constată că principiul egalității în drepturi a cetățenilor, invocat în susținerea excepției, nu este aplicabil, având în vedere că angajatorul și salariatul se află în situații obiectiv diferite. Condiționarea aplicării sancțiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări prealabile nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaților și nu le creează niciun privilegiu. În situația în care litigiul de muncă declanșat de aplicarea sancțiunii disciplinare este supus soluționării de instanța judecătorească, părțile beneficiază de principiul egalității armelor, fiecare având la dispoziție aceleași mijloace și garanții procedurale care condiționează exercițiul deplin al dreptului la apărare și al dreptului la un proces echitabil.

Curtea constată că este neîntemeiată și susținerea autorului excepției, conform căreia prevederea obligativității respectării unor reguli de procedură în legătură cu sancționarea disciplinară a salariaților și chiar sancționarea cu nulitate absolută a măsurilor dispuse cu încălcarea acelor reguli ar aduce atingere de orice fel dreptului de proprietate ori a libertății economice. Accesul liber la o activitate economică și libera inițiativă, consacrate de art. 45 din Constituție, nu conferă drepturi și puteri discreționare angajatorului în raporturile sale cu salariații. Aceste drepturi pot fi exercitate numai în condițiile legii.

Totodată, Curtea reține că cerințele impuse prin dispozițiile legale criticate nu sunt de natură să restrângă în niciun fel exercițiul, într-un cadru legal, al drepturilor și prerogativelor angajatorului.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2), ale art. 267 și 268 din Codul muncii.

4. Decizia nr. 654 din 28 iunie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) și ale art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și ale art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile legale criticate din Codul muncii, prin sancționarea cu nulitate absolută a neîndeplinirii de către angajatori a unor formalități prealabile aplicării sancțiunii disciplinare, afectează grav funcționarea normală a unităților angajatoare, împiedică instituțiile statului să-și îndeplinească obligația de ocrotire a sănătății publice, împiedică îndeplinirea obligației statului de a controla modul de exercitare a profesiilor, lipsesc statul, prin autoritățile competente, de posibilitatea efectivă de a performa și îmbunătăți atât cercetarea științifică, cât și creșterea calității vieții. Mai susține că textul art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 are un profund caracter discriminatoriu, deoarece prevede menținerea în activitate sau în funcții de conducere, până la vârsta de 70 de ani, a membrilor titulari și corespondenți ai Academiei de Științe Medicale.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 62 alin.(2) și ale art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, precum și ale art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 605 din 6 iulie 2004, dispoziții potrivit cărora:

- Art. 62 - *„[...] (2) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.";*

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată."

- Art. 10 - *„[...] (2) Membrii titulari și corespondenți ai Academiei de Științe Medicale sunt menținuți în activitate sau în funcții de conducere până la vârsta de 70 de ani. Peste această vârstă sunt menținuți în activitate numai cu acordul instituției în care lucrează, prin prelungiri anuale în baza certificatului de sănătate."*

În opinia autorului excepției, dispozițiile legale criticate contravin prevederilor constituționale ale art. 16 alin. (1) și (2) referitoare la egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări, art. 34 privind dreptul la ocrotirea sănătății, art. 41 alin.(2) privind dreptul salariaților la protecția socială a muncii și art. 135 alin. (2) lit. c) și f) referitoare la obligația statului de a asigura stimularea cercetării științifice și crearea condițiilor necesare pentru creșterea calității vieții.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele:

Art. 62 din Codul muncii este inserat în Capitolul V *„Încetarea contractului individual de muncă"* Secțiunea a 3-a *„Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului"*.

Alin. (2) al art. 62 din cod, criticat pentru neconstituționalitate, prevede, la modul general, că în toate cazurile concedierea se poate dispune numai printr-o decizie emisă în scris, motivată în fapt și în drept și cu arătarea termenului și a instanței judecătorești la care poate fi contestată. Aceste cerințe sunt, indiscutabil și în mod firesc, necesare și justificate pentru orice act de dispoziție.

Art. 268 din Codul muncii stabilește termenul în care poate fi emisă în formă scrisă decizia de sancționare, precum și elementele și mențiunile pe care trebuie să le cuprindă decizia, sub sancțiunea nulității. Mențiunile și precizările pe care trebuie să le cuprindă decizia sunt absolut necesare pentru ca salariatul sancționat să-și poată pregăti, organiza și exercita apărarea, dar și instanței judecătorești chemate să hotărască în privința legalității și a temeiniciei măsurii contestate. Completarea deciziei

cu toate datele prevăzute de textul de lege nu produce nicio dificultate pentru angajator, cerându-i doar atenție și responsabilitate.

Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. Cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, în eventualitatea în care acesta ar profita de situația sa dominantă.

Analizând criticile formulate în această cauză, Curtea constată că principiul egalității în drepturi a cetățenilor, invocat în susținerea excepției, nu este aplicabil, având în vedere că angajatorul și salariatul se află în situații obiectiv diferite. Condiționarea aplicării sancțiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări prealabile nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaților și nu le creează niciun privilegiu. În situația în care litigiul de muncă declanșat de aplicarea sancțiunii disciplinare este supus soluționării de instanța judecătorească, părțile beneficiază de principiul egalității armelor, fiecare având la dispoziție aceleași mijloace și garanții procedurale care condiționează exercițiul deplin al dreptului la apărare și al dreptului la un proces echitabil.

Curtea constată că este neîntemeiată și susținerea autorului excepției conform căreia prevederea obligativității respectării unor reguli de procedură în legătură cu sancționarea disciplinară a salariaților și chiar sancționarea cu nulitate absolută a măsurilor dispuse cu încălcarea acelor reguli ar aduce atingere de orice fel dreptului salariaților la protecția socială a muncii ori că ar împiedica îndeplinirea obligațiilor statului de a asigura stimularea cercetării științifice și crearea condițiilor necesare pentru creșterea calității vieții. Stimularea cercetării științifice și tehnologice, creșterea calității vieții, obligații ale statului consacrate de art. 135 alin. (2) lit. c) și f) din Constituție, nu conferă drepturi și puteri discreționare angajatorului în raporturile sale cu salariații. Aceste drepturi pot fi exercitate numai în condițiile legii.

Totodată, Curtea reține că cerințele formale, necesare desfășurării în condiții normale a raporturilor contractuale dintre angajatori și salariați, impuse prin dispozițiile legale criticate, nu au legătură cu dispozițiile art. 34 din Constituție, potrivit cărora statul este obligat, în condițiile legii, la ocrotirea sănătății publice.

În sfârșit, Curtea constată că este neîntemeiată susținerea referitoare la neconstituționalitatea art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004. Textul prevede menținerea în activitate sau în funcții de conducere a membrilor Academiei Române de Științe Medicale până la vârsta de 70 de ani, după care pot fi menținuți numai cu acordul instituției în care lucrează, fără ca prin aceasta să instituie privilegii sau discriminări. De reglementări similare beneficiază și alți salariați.

Potrivit considerentelor expuse, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) și ale art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și ale art. 10 alin.(2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale.

5. Decizie nr. 417 din 3 mai 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că art. I pct. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 aduce atingere dreptului la muncă garantat de art. 41 alin.(1) din Constituție, „prin faptul că elimină reglementarea expresă și limitativă a cazurilor de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, lăsând libertatea acestuia să concedieze salariatul oricând, după bunul său plac, pentru motive lăsate la libera sa apreciere".

Consideră, totodată, că același text din ordonanța de urgență încalcă și prevederile art. 115 alin. (4) și (6) din Constituție. Autorul excepției își motivează însă această susținere numai în raport de alin.(4), în sensul că modificarea art. 65 din Codul muncii nu a fost impusă de existența unei situații extraordinare a cărei reglementare nu poate fi amânată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie, conform încheierii de sesizare, dispozițiile art. I pct. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Examinând aceste dispoziții legale, Curtea constată că ele prevăd modificarea art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Așadar, în realitate, obiectul excepției îl constituie art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art. 65 din Codul muncii, în redactarea sa modificată, prevede următoarele: *„(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.*

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă."

În opinia autorului excepției, dispozițiile legale criticate sunt în neconcordanță cu prevederile constituționale ale art. 41 alin. (1) privind interdicția îngrădirii dreptului la muncă și a libertății alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă, și ale art. 115 alin.(4) privind condițiile în care Guvernul poate emite ordonanțe de urgență și alin. (6) referitoare la domeniile în care nu pot fi adoptate ordonanțe de urgență.

Examinând excepția de neconstituționalitate și dispozițiile legale criticate, cu raportare la prevederile constituționale invocate, Curtea constată următoarele:

Referitor la susținerea neconstituționalității art. 65 din Legea nr. 53/2003, Curtea reține că acest text face parte din capitolul V al Codului muncii „încetarea contractului individual de muncă", secțiunea a 4-a „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului". În redactarea sa inițială, art. 65 prevedea că această formă de concediere *„reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată*

de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității."

Prin Decizia nr. 379 din 30 septembrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 979 din 25 octombrie 2004, Curtea Constituțională a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în forma anterioară modificării.

Noul text modificat diferă de cel anterior numai prin aceea că desființarea locului de muncă trebuie să se producă *„din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului"*. Rezultă că acesta nu este mai puțin precis decât cel anterior, întrucât nici existența unor dificultăți economice nu constituie determinarea exactă a motivelor ce justifică încetarea contractului individual de muncă.

Ținând seama însă de alin.(2) al art. 65, care prevede și în actuala redactare că *„Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă"*, condiții a căror îndeplinire poate fi cenzurată de instanța judecătorească, Curtea reține că textul de lege nu permite încetarea contractului individual de muncă din voința unilaterală a angajatorului pentru motive invocate arbitrar sau în mod abuziv, astfel încât prin asemenea măsuri să poată fi îngrădit exercițiul dreptului la muncă.

Având în vedere aceste considerente, Curtea constată că prevederile legale criticate corespund exigențelor prevăzute de art. 24 lit. a) din Carta socială europeană, text citat în motivarea excepției de neconstituționalitate, care menționează *„dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat"*.

Analizând critica de neconstituționalitate prin invocarea prevederilor art. 115 alin. (4) din Constituție, care vizează Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006, Curtea constată că este neîntemeiată. Existența situației extraordinare a cărei reglementare nu poate fi amânată, prevăzută de textul constituțional, se referă la adoptarea ordonanței de urgență în integralitatea sa și, în consecință, nu se impune ca toate dispozițiile acesteia să fie determinate de situația respectivă sau să satisfacă aceeași urgență de reglementare. Or, autorul excepției critică sub acest aspect numai un singur text, și anume art. 65 din Legea nr. 53/2003, iar nu ordonanța de urgență în integralitatea sa.

În ceea ce privește susținerea autorului excepției referitoare la încălcarea, prin ordonanța de urgență criticată, a prevederilor alin. (6) al art. 115 din Constituție, Curtea reține că este, de asemenea, neîntemeiată.

Dispoziția constituțională prevede că ordonanțele de urgență nu pot afecta drepturile, libertățile și îndatoririle prevăzute de Constituție, chiar dacă numai un singur articol din cuprinsul acesteia încalcă asemenea drepturi, libertăți sau îndatoriri. Or, având în vedere aspectele constatate, modificarea art. 65 din Codul muncii nu este de natură să producă astfel de efecte.

Potrivit considerentelor expuse, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

6. Decizia nr. 379 din 30 septembrie 2004 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 și art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul acesteia susține că dispozițiile art. 65 din Codul muncii încalcă dreptul fundamental la muncă, garantat de Constituție și de pactele și tratatele internaționale la care România este parte, deoarece salariatul poate fi îndepărtat din exercițiul dreptului la muncă și datorită unor acțiuni culpabile ale angajatorului. În ceea ce privește dispozițiile art. 269 din același act normativ, autorul excepției susține că acestea sunt neconstituționale, întrucât nu se prevede obligația angajatorului de a repara și daunele morale cauzate angajatului prin nerespectarea dreptului la demnitate în muncă.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 65 și art. 269 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, dispoziții care au următorul conținut:

- Art. 65: *„(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.*

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, dintre cele prevăzute la alin.(1).";

- Art. 269 alin.(1): *„Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul."*

În susținerea neconstituționalității acestor texte de lege, autorul excepției invocă încălcarea prevederilor constituționale ale art. 11 alin. (1) și (2), art. 16 alin.(1), art. 20 și ale art. 41 alin. (1) și (2), care au următorul conținut:

- Art. 11 alin. (1) și (2): *„(1) Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte.*

(2) Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern.";

- Art. 16 alin. (1): *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.";*

- Art. 20: *„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.*

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.";

- Art. 41 alin. (1) și (2): *„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, insti-

tuirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege."

Autorul excepției consideră că textele legale criticate contravin și reglementărilor internaționale prevăzute de art. 22 și art. 23 pct. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și pct. 26 - Partea I, art. 1 pct. 1 - Partea a II-a și art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, al căror conținut este următorul:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului:

- Art. 22: *„Orice persoană, în calitatea sa de membru al societății, are dreptul la securitate socială, ea este îndreptățită să obțină realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea sa și libera dezvoltare a personalității sale, prin efort național și cooperare internațională, ținându-se seama de organizarea și de resursele fiecărei țări";*

- Art. 23 pct. 1: *„Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotire împotriva șomajului."*

- *Carta socială europeană revizuită:*

Partea I - pct. 26: *„Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii: [...]*

26. toți lucrătorii au dreptul la demnitate în muncă [...].";

Partea a II-a - Art. 1 pct. 1: *„În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează:*

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; [...]";

- Art. 24 lit. a): *„In vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:*

a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului."

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că dreptul la muncă, dreptul la libera alegere a profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă și dreptul la protecția socială, consacrate de art. 41 din Constituție, republicată, în concordanță cu reglementările din instrumentele juridice internaționale, sunt drepturi fundamentale și generale. În exercitarea acestor drepturi orice persoană are posibilitatea să se încadreze în muncă fără să fie forțată în acest sens, să opteze pentru o anumită profesie, meserie sau ocupație, pentru care se pregătește și se califică în mod corespunzător, precum și pentru un loc de muncă dorit. Curtea reține că acestea nu sunt însă drepturi absolute, în sensul că persoana s-ar putea încadra la orice loc de muncă, de aceste drepturi beneficiind numai persoanele cu calificarea și aptitudinile necesare unei profesii, meserii sau ocupații pentru care are calificarea și aptitudinea necesare. Astfel, Codul muncii, în scopul eliminării oricăror discriminări la angajare și în scopul asigurării stabilității raporturilor de muncă, prevede

numeroase garanţii, menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte importantă este stricta reglementare a condiţiilor de încetare a contractului individual de muncă. Acesta poate înceta şi din iniţiativa angajatorului pentru motive ce ţin de persoana salariatului, dar şi pentru motive legate de funcţionarea în bune condiţii a unităţii. Aceste motive sunt concret determinate de lege, iar salariatul concediat poate contesta în justiţie legalitatea şi temeinicia motivelor concedierii. De altfel, Curtea observă că în art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, invocat de autorul excepţiei, se prevede posibilitatea concedierii salariaţilor pentru *„un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau conduita acestora ori de cerinţele de funcţionare a întreprinderii, a instituţiei sau a serviciului"*.

Cât priveşte verificarea valabilităţii motivului invocat de angajator, aceasta intră în competenţa instanţelor judecătoreşti sesizate prin contestaţia salariatului concediat.

Art. 65 din Codul muncii prevede dreptul angajatorului de a dispune concedierea salariatului în cazul în care este nevoit să desfiinţeze postul ocupat de acesta datorită dificultăţilor economice, transformărilor tehnologice sau reorganizării activităţii. Alin. (2) al aceluiaşi articol impune condiţia ca desfiinţarea locului de muncă *„să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă."*

În ceea ce priveşte art. 269 alin. (1) din Codul muncii, Curtea observă că acesta este criticat de autorul excepţiei pentru faptul că prevede obligaţia angajatorului de a plăti despăgubiri numai pentru pagubele materiale cauzate din culpa sa salariatului, nu şi pentru eventualele prejudicii morale. Prin aceasta se urmăreşte completarea textului legal cu prevederea dreptului la despăgubire şi pentru prejudicii morale, ceea ce, potrivit dispoziţiilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, republicată, nu intră în competenţa Curţii Constituţionale, motiv pentru care excepţia de neconstituţionalitate a art. 269 alin. (1) din Codul muncii este inadmisibilă.

De altfel, Curtea observă că în textul art. 269 se precizează faptul că angajatorul este obligat să-l despăgubească pe salariat în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale. Aceasta nu exclude însă posibilitatea salariatului, care a suferit şi prejudicii morale din culpa angajatorului, să solicite despăgubiri în temeiul normelor de drept comun, referitoare la răspunderea civilă delictuală.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională:

1. Respinge, ca fiind neîntemeiată, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

2. Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

7. Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003 asupra sesizării de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, adoptat de Camera Deputaţilor şi de Senat în şedinţa comună din 9 decembrie 2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 72 din 5.02.2003

Curtea Constituţională a fost sesizată, în temeiul dispoziţiilor art. 144 lit. a) din Constituţie, la data de 13 decembrie 2002, de 54 de deputaţi, în vederea declanşării controlului de constituţionalitate asupra Codului muncii.

Prin sesizare se solicită Curții Constituționale să se pronunțe asupra constituționalității următoarelor prevederi din Codul muncii: art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art.53 alin. (1), art.69, 70, 71, 129, art. 164 alin. (2) și art. 223.

În sesizare sunt formulate următoarele critici de neconstituționalitate a dispozițiilor legale menționate mai sus:

1. Prevederile art. 40 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorului îi revine obligația să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, contravin dispozițiilor art. 41 alin. (1) și ale art. 135 alin. (1) și (6) din Constituție, care consacră ocrotirea proprietății și caracterul inviolabil al acesteia. Această obligație legală a angajatorului este contrară dreptului său de a-și conduce propriile afaceri, iar divulgarea anumitor informații financiare privind compania „ar putea prejudicia afacerea" prin încălcarea secretului unor date financiare, precum și a principiului concurenței loiale, prevăzut de art. 134 alin. (2) lit. a) din Constituție.

2. Se afirmă că sunt neconstituționale și dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, potrivit cărora contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, dacă acesta a formulat plângere penală împotriva salariatului sau dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale care nu sunt compatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Aceste prevederi sunt contrare dispozițiilor art. 23 alin. (8) din Constituție, care consacră prezumția de nevinovăție până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare. Se susține că este încălcată prezumția de nevinovăție și se restricționează dreptul la muncă, chiar dacă alin. (2) al art. 52 din legea criticată prevede acordarea unor despăgubiri în cazul în care se stabilește că persoana în cauză este nevinovată.

3. Prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii sunt considerate contrare art. 134 alin.(2) din Constituție, întrucât restrâng dreptul angajatorului ca, în scopul protejării propriei afaceri, să decidă asupra măsurilor manageriale.

Prevederile criticate nu precizează o limită a perioadei în care angajatorul este obligat de lege să dea angajatului o indemnizație de 75% din salariu. Se susține că, în situația în care angajatorul și-a întrerupt activitatea temporar, acesta se află deja în dificultate financiară. Astfel se consideră că se încalcă principiile economiei de piață.

4. Se susține că dispozițiile art. 69, 70 și 71 din Codul muncii, care prevăd că în cazul concedierilor colective sindicatele au competența să cenzureze deciziile manageriale ale angajatorului și să propună măsuri în scopul evitării concedierilor, contravin prevederilor constituționale ale art. 134 alin. (1), „întrucât într-o economie de piață deciziile privind conducerea întreprinderii aparțin exclusiv administrației acesteia". De asemenea, dispozițiile legale criticate contravin și alin. (2) al aceluiași articol, întrucât prin această procedură se împiedică *libertatea comerțului* și, îndeosebi, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție. Astfel, primul efect al amânării cu minimum 45 de zile a deciziei de concediere colectivă, pe motive economice, va fi pierderea competitivității întreprinderii, cu riscul grav al pierderii clienților, implicit al intrării în incapacitate de plată și al falimentului.

5. Dispozițiile art. 129 din Codul muncii, potrivit cărora sindicatele trebuie să-și dea acordul asupra conținutului normelor de muncă, încalcă prevederile constitu-

ţionale ale art. 40 alin. (1) şi art. 134 alin. (1) şi alin. (2) lit. a). Potrivit acestor prevederi constituţionale, sindicatele au competenţe limitate strict la protecţia drepturilor angajaţilor, ele nu au şi competenţa să negocieze obligaţiile profesionale ale acestora. Or, adăugarea de competenţe pe lângă prevederile constituţionale reprezintă o încălcare a drepturilor şi intereselor angajatorilor, consacrate implicit prin prevederile art. 134 din Constituţie.

6. Sunt neconstituţionale prevederile art. 164 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora orice datorii ale angajatului către angajator trebuie constatate printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă, înainte de a putea fi recuperate prin reţinerea lor din salariu, deoarece încalcă dispoziţiile art. 134 alin. (2) din Constituţie, fiind contrare libertăţii contractuale.

Restrângerea dreptului angajatului de a-şi asuma obligaţii pecuniare prin acte reprezentând titlu executoriu contravine principiului constituţional al libertăţii comerţului.

7. Art. 223 din Codul muncii creează o discriminare pozitivă inacceptabilă, prin aceea că acordă imunitate liderilor sindicali care „nu pot fi concediaţi după încheierea mandatului nici pentru motive economice şi nici pentru necorespundere profesională".

Curtea,examinând sesizarea privind neconstituţionalitatea unor dispoziţii din Codul muncii, formulată de grupul de 54 de deputaţi, Curtea Constituţională reţine următoarele:

1. Prima critică de neconstituţionalitate se referă la art.40 alin.(2) lit. d), care are următorul cuprins:

„(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

[...]

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;"

Autorii sesizării susţin că obligaţia angajatorului de a comunica situaţia economică şi financiară a unităţii este, în esenţă, contrară dreptului său de a-şi conduce propriile afaceri, iar divulgarea datelor respective încalcă *principiul concurenţei loiale*, prevăzut de art. 134 alin.(2) lit. a) din Constituţie, precum şi secretul unor date financiare.

Curtea constată că aceste dispoziţii legale nu obligă angajatorul la comunicarea unor informaţii cu caracter de secret profesional ori confidenţiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Obligaţia comunicării vizează date generale privind situaţia economică şi financiară a unităţii, informaţii care trebuie date publicităţii şi prin bilanţul contabil periodic ce se publică în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei de piaţă şi a cerinţelor concurenţei loiale. Această obligaţie nu aduce atingere principiilor menţionate şi prevederilor art. 134 alin. (2) lit. d) din Constituţie şi nici nu îngrădeşte dreptul angajatorului de a-şi conduce propria afacere. Curtea mai reţine că salariaţii au un interes legitim pentru a cunoaşte situaţia economică şi financiară a unităţii în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoştinţă de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum şi modul cum trebuie să acţioneze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului.

În acest sens Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai

1999, prevede la art. 21 lit. a) că: *„În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la informare şi la consultare în cadrul întreprinderii, părţile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanţilor acestora, în conformitate cu legislaţia şi practica naţionale:*

a) să fie informaţi periodic sau la momentul oportun şi de o manieră clară despre situaţia economică şi financiară a întreprinderii în care sunt încadraţi, fiind înţeles că divulgarea anumitor informaţii care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidenţiale."

2. O altă critică se referă la prevederile art. 52 alin. (1) lit. c), potrivit cărora: *„(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:*

[...]

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti."

Prin sesizare se susţine că posibilitatea suspendării contractului individual de muncă, în condiţiile prevederilor legale criticate, încalcă *prezumţia de nevinovăţie*, prevăzută de art. 23 alin. (8) din Constituţie, care are următorul conţinut: *„Până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, persoana este considerată nevinovată."*

Curtea observă, în primul rând, că, luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunţă asupra vinovăţiei sau nevinovăţiei angajatului şi nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluţionare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deţine date şi indicii suficiente cu privire la săvârşirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, solicitând autorităţilor competente soluţionarea cazului. În această situaţie sau atunci când ia cunoştinţă despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârşirea unei fapte de aceeaşi natură poate lua măsura suspendării.

Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti, având aşadar un caracter provizoriu.

Curtea reţine că *prezumţia de nevinovăţie*, în sensul art. 23 alin. (8) din Legea fundamentală, este o măsură de protecţie constituţională a libertăţii individuale, cu aplicabilitate, deci, în dreptul penal şi procesual penal. Prin dispoziţiile textului constituţional menţionat s-a statuat că, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, este considerată nevinovată persoana căreia i se impută săvârşirea unei fapte penale. Faţă de acestea, facultatea de a lua măsura suspendării, acordată angajatorului, prin dispoziţia legală criticată, nu încalcă *prezumţia de nevinovăţie*, consacrată de art. 23 alin. (8) din Constituţie. De altfel, Curtea Constituţională s-a pronunţat în acest sens, de exemplu, prin Decizia nr.63 din 21 mai 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 13 noiembrie 1996, şi prin Decizia nr. 200 din 4 iulie 2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 1 august 2002.

În plus Curtea reţine că şi în situaţia în care fapta pentru care s-a formulat plângerea penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea

penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă. Astfel, instituția suspendării contractului de muncă reprezintă o măsură de protecție a angajatului, al cărui contract de muncă nu poate fi desfăcut până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Curtea mai observă că dispozițiile examinate nu contravin nici *dreptului la muncă* garantat de art. 38 alin. (1) din Constituție, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.

3. Cea de-a treia critică de neconstituționalitate privește dispozițiile art. 53 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora: *„Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat."*

Autorii sesizării susțin că aceste dispoziții, prin care angajatorul este obligat ca, pe perioada întreruperii temporare a activității, să plătească angajaților cel puțin 75% din salariul de bază, îngrădesc exercițiul dreptului angajatorului de a decide în legătură cu propria afacere, contrar principiilor *economiei de piață*.

Curtea observă că întreruperea temporară a activității unității, avută în vedere de dispoziția legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaților și nu se identifică cu situațiile în care unitatea își încetează activitatea datorită falimentului ori își reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligația de plată a indemnizației de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaților este o măsură legală care își găsește reazemul constituțional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca „stat social", valoare constituțională care semnifică, printre altele, ideea solidarității sociale și a politicii de securitate socială. În acest sens *statul social* trebuie să asigure, printre altele, protecția socială a muncii, prevăzută la art. 38 alin. (2), și un nivel de trai decent, prevăzut la art. 43 alin. (1) din Constituție.

Mai mult, Curtea constată că prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii se armonizează și cu cele ale Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.168/1988 privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, ratificată de România prin Legea nr.112/1992, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 25 noiembrie 1992, care la art. 10 alin.2 lit. b) stabilește că *„orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecția convenției, în condiții prestabilite, la următoarele eventualități: suspendarea sau reducerea câștigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare"*.

4. Cea de-a patra critică de neconstituționalitate vizează prevederile art. 69, 70 și 71, potrivit cărora:

- Art. 69: *„În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligații:*

a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților;

b) să propună salariaților programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.";

- Art. 70: *„(1) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.*

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.";

- Art.71: *„(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.*

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.(1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 45 de zile prevăzut la art.70 alin.(1), la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 15 zile calendaristice."

Prin sesizare se susține că dispozițiile referitoare la competența sindicatelor, ca în cazul concedierilor colective, să cenzureze deciziile angajatorului și să propună măsuri în scopul evitării concedierilor contravin principiului *economiei de piață*, dispozițiilor art. 134 alin. (1) și (2) din Constituție, întrucât într-o economie de piață deciziile privind conducerea întreprinderilor aparțin exclusiv administrației acestora. În același timp, măsurile respective sunt de natură să împiedice valorificarea tuturor factorilor de producție, *libertatea comerțului*, fiind contrare astfel dispozițiilor art. 134 alin. (1) și (2) din Constituție, care prevăd:

- Art. 134: *„(1) Economia României este economie de piaţă.*

(2) Statul trebuie să asigure:

a) libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie;

b) protejarea intereselor naţionale în activitatea economică, financiară şi valutară;

c) stimularea cercetării ştiinţifice naţionale;

d) exploatarea resurselor naturale, în concordanţă cu interesul naţional;

e) refacerea şi ocrotirea mediului înconjurător, precum şi menţinerea echilibrului ecologic;

f) crearea condiţiilor necesare pentru creşterea calităţii vieţii."

Examinând dispoziţiile legale criticate, Curtea constată că acestea nu îngrădesc dreptul angajatorului de a-şi conduce unitatea. Implicarea sindicatelor în examinarea şi stabilirea măsurilor ce urmează a fi luate în cazul concedierilor colective este conformă cu prevederile art. 9 teza a doua din Constituţie, potrivit cărora sindicatele *„contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor"*. Interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor sunt afectate cel mai evident prin concedieri colective, ceea ce impune exercitarea rolului sindicatelor, prevăzut de Constituţie. Informările, furnizarea de date, consultările şi negocierile au menirea de a găsi soluţii pentru evitarea concedierilor colective ori pentru diminuarea numărului salariaţilor concediaţi. Toate acestea constituie garanţii legale ale dreptului la muncă, drept care, potrivit art. 38 alin. (1) din Constituţie, nu poate fi îngrădit. Instituirea acestor obligaţii în sarcina angajatorului constituie expresia principiului *statului social* şi a *dreptăţii*, ca valoare supremă consacrată de dispoziţiile art. 1 alin. (3) din Constituţie. Dispoziţiile legale criticate stabilesc premisa ca angajatorul să poată lua măsura concedierilor colective numai atunci când situaţia economică şi financiară a unităţii o impune cu necesitate.

Curtea reţine că prevederile examinate nu contravin dispoziţiilor art. 134 alin. (1) şi (2) din Constituţie. Mai mult decât atât, aceste prevederi ale Codului muncii se armonizează cu cele ale Cartei sociale europene, revizuită, care la art. 74 prevede că *„În scopul asigurării efective a dreptului reprezentanţilor lucrătorilor de a fi informaţi şi consultaţi în cazul concedierilor colective, părţile se angajează să asigure ca patronii să informeze şi să consulte reprezentanţii lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităţilor de a evita concedierile colective sau de a limita numărul şi de a atenua consecinţele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi"*.

5. O altă critică de neconstituţionalitate vizează prevederile art. 129 din Codul muncii, potrivit cărora:

„(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(2) În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern."

În sesizare se susține că prin dispoziția legală criticată au fost încălcate dispozițiile art. 40 alin. (1) și ale art. 134 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Constituție, deoarece obligativitatea solicitării acordului sindicatelor la elaborarea normelor de muncă încalcă drepturile și interesele angajatorilor.

Curtea Constituțională reține că normele de muncă, fiind elemente esențiale ale contractului individual de muncă, sunt indisolubil legate de îndeplinirea îndatoririlor salariaților. Ele sunt legate și de interesele profesionale, economice și sociale ale salariaților. Prin urmare, obligația impusă angajatorului prin art. 129, ca, la elaborarea sau la reexaminarea normelor de muncă, să solicite acordul sindicatului, nu este contrară prevederilor constituționale, ci, dimpotrivă, ele își află temeiul constituțional în dispozițiile art. 9. De asemenea, Curtea constată că aceste prevederi se armonizează cu dispozițiile cuprinse în art. 8 pct. 11 lit. c) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974, care prevăd:

„Statele părți la prezentul pact se angajează să asigure:

[..].

c) dreptul pe care îl au sindicatele de a-și exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile și libertățile altora."

6. Următoarea critică de neconstituționalitate vizează prevederile art. 164 din Codul muncii, potrivit cărora:

„(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;

b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net."

Se susține că interzicerea oricărei rețineri din salariu, fără ca existența datoriei să fi fost stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, încalcă dispozițiile art. 134 alin. (2) din Constituție, fiind contrară *libertății contractuale*, precum și *libertății comerțului*.

Examinând critica, Curtea constată că aceasta este nefondată. Interdicția reținerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă și exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, prevăzută de art. 164 alin. (2) din Codul muncii, este menită să elimine arbitrariul din reglementările anterioare, când conducerea unității stabilea existența pagubei,

întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziție de imputare și proceda de îndată la reținerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicție pentru apărarea intereselor sale legitime. În condițiile *statului de drept*, valoare consacrată prin art. 1 alin. (3) din Constituție, răspunderea patrimonială pentru daune se impune să se stabilească de către instanțele de judecată, care, potrivit art. 123 alin. (1) din Constituție, înfăptuiesc justiția în numele legii. Același principiu constituțional mai impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează *libertatea contractuală*, deoarece părțile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităților de executare sau de stingere a obligațiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aștepte pronunțarea unei hotărâri judecătorești. Ipoteza reglementată de alin. (2) al dispoziției legale criticate se referă doar la situațiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului.

Dispoziția legală prohibitivă se înscrie în cadrul măsurilor de protecție a drepturilor salariale, în consens și cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția salariului nr. 95/1949, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, prevederi potrivit cărora *„Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală"*.

7. Ultima critică de neconstituționalitate privește dispozițiile art. 223 din Codul muncii, care prevăd: *„(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.*

(2) Pe toată durata executării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil."

Se consideră, de către autorii sesizării, că prevederile art.223 din Codul muncii sunt contrare prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, potrivit cărora *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări"*, deoarece imunitatea acordată liderilor sindicali potrivit alin. (2) al aceluiași articol creează o gravă discriminare pozitivă în raport cu alte categorii de salariați, deoarece liderii sindicali nu pot fi concediați după încheierea mandatului nici pentru motive economice și nici pentru necorespundere profesională.

Curtea însă constată că prevederile criticate instituie o măsură de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, având deci caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Este evident că liderii sindicali nu și-ar putea îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice și sociale ale acestora, dacă ar fi expuși unor represalii, amenințări sau șantajări din partea

angajatorilor. De aceea, alin. (2) al art. 223 din Codul muncii prevede interzicerea concedierii liderilor sindicali, atât pe durata exercitării mandatului, cât şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespunderea profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

Aceste măsuri de protecţie nu constituie discriminare în sensul art. 16 alin. (1) din Constituţie. Liderii sindicali se află într-o situaţie diferită de cea a celorlalţi salariaţi, iar protecţia lor legală este nu numai justificată, dar şi necesară. Jurisprudenţa Curţii Constituţionale este constantă, în sensul că principiul egalităţii nu înseamnă uniformitate, aşa încât, dacă la situaţii egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situaţii diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. În acest sens art.1 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora nr.135/1971, ratificată de România prin Decretul nr.83/1975, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 86 din 2 august 1975, prevede că: *„Reprezentanţii lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecţie eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, şi care ar avea drept cauză calitatea sau activităţile lor de reprezentanţi ai lucrătorilor, apartenenţa sindicală sau participarea la activităţi sindicale, în măsura în care acţionează potrivit legilor, convenţiilor colective sau altor aranjamente convenţionale în vigoare."*

Având în vedere considerentele expuse în prezenta decizie. Curtea constată că dispoziţiile art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, adoptat de Camera Deputaţilor şi de Senat în şedinţa comună din 9 decembrie 2002, sunt constituţionale.

8. Decizia nr. 269 din 12 mai 2005 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 78 alin. (2) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine că art. 78 alin. (2) din Codul muncii, prevăzând că la solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contravine în mod flagrant principiilor constituţionale care „consacră dreptul de proprietate privată, libertatea economică, exercitarea drepturilor şi a libertăţilor constituţionale cu bună-credinţă".

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 78 alin. (2) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, potrivit cărora: *„La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere."*

Autorul excepţiei susţine că textul de lege criticat contravine prevederilor constituţionale ale art. 44 şi art. 45, care consacră dreptul de proprietate privată, respectiv libertatea economică, precum şi celor ale art. 57, referitoare la exercitarea cu bună-credinţă a drepturilor şi a libertăţilor constituţionale, prevederi care au următorul conţinut:

- Art. 44: *„(1) Dreptul de proprietate, precum şi creanţele asupra statului, sunt garantate. Conţinutul şi limitele acestor drepturi sunt stabilite de lege.*

(2) Proprietatea privată este garantată şi ocrotită în mod egal de lege, indiferent de titular. Cetăţenii străini şi apatrizii pot dobândi dreptul de proprietate privată asupra terenurilor numai în condiţiile rezultate din aderarea României la Uniunea Europeană şi din alte tratate internaţionale la care România este parte, pe bază de reciprocitate, în condiţiile prevăzute prin lege organică, precum şi prin moştenire legală.

(3) Nimeni nu poate fi expropriat decât pentru o cauză de utilitate publică, stabilită potrivit legii, cu dreaptă şi prealabilă despăgubire.

(4) Sunt interzise naţionalizarea sau orice alte măsuri de trecere silită în proprietate publică a unor bunuri pe baza apartenenţei sociale, etnice, religioase, politice sau de altă natură discriminatorie a titularilor.

(5) Pentru lucrări de interes general, autoritatea publică poate folosi subsolul oricărei proprietăţi imobiliare, cu obligaţia de a despăgubi proprietarul pentru daunele aduse solului, plantaţiilor sau construcţiilor, precum şi pentru alte daune imputabile autorităţii.

(6) Despăgubirile prevăzute în alineatele (3) şi (5) se stabilesc de comun acord cu proprietarul sau, în caz de divergenţă, prin justiţie.

(7) Dreptul de proprietate obligă la respectarea sarcinilor privind protecţia mediului şi asigurarea bunei vecinătăţi, precum şi la respectarea celorlalte sarcini care, potrivit legii sau obiceiului, revin proprietarului.

(8) Averea dobândită licit nu poate fi confiscată. Caracterul licit al dobândirii se prezumă.

(9) Bunurile destinate, folosite sau rezultate din infracţiuni ori contravenţii pot fi confiscate numai în condiţiile legii.";

- Art. 45: *„Accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora în condiţiile legii sunt garantate.";*

- Art. 57: *„Cetăţenii români, cetăţenii străini şi apatrizii trebuie să-şi exercite drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile celorlalţi."*

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii are ca scop reglementarea raporturilor de muncă, a legalităţii şi stabilităţii acestor raporturi, a drepturilor şi a îndatoririlor corelative ale angajatorilor şi ale salariaţilor, în conformitate cu drepturile fundamentale la muncă şi la protecţia socială a muncii, consacrate de art. 41 din Constituţie. Art. 58-67 din acest act normativ reglementează cazurile şi condiţiile în care se poate dispune concedierea salariatului, având drept consecinţă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului. Ca atare, nerespectarea motivelor şi condiţiilor legale referitoare la concediere, face ca măsura dispusă să fie netemeinică şi nelegală, putând fi contestată de salariat în justiţie.

Curtea reţine că, potrivit dispoziţiilor art. 78 alin. (2) din Codul muncii, salariatul concediat poate solicita, iar instanţa judecătorească poate dispune repunerea părţilor în situaţia anterioară emiterii actului de concediere numai în situaţia în care s-a constatat efectuarea în mod netemeinic sau nelegal a concedierii, iar instanţa a anulat această măsură în temeiul prevederilor alin. (1) al art. 78. Repunerea părţilor în situaţia anterioară nu lezează în nici un mod dreptul de proprietate al angajatorului, drept care trebuie exercitat cu respectarea conţinutului şi limitelor sale, stabilite de

lege. Fără posibilitatea repunerii părților în situația anterioară concedierii, atingerea adusă dreptului la muncă al salariatului nu s-ar repara și nu s-ar asigura stabilitatea raporturilor la muncă.

În ceea ce privește art. 45 din Constituție, acesta garantează accesul liber al oricărei persoane la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora în condițiile legii. Curtea reține însă că aceste prevederi constituționale nu îl îndreptățesc pe angajator, proprietar al unei firme, să acționeze în mod arbitrar, nesocotind dispozițiile legale referitoare la organizarea și funcționarea firmei respective, inclusiv cele referitoare la angajarea și concedierea personalului.

Pentru aceleași argumente, nu poate fi reținută nici critica autorului excepției privind încălcarea prevederilor art. 57 din Constituție, referitoare la obligația exercitării drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință, fără încălcarea drepturilor și a libertăților altora.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituțională respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 78 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

9. Decizia nr. 318 din 29 martie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 78 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art. 78 alin. (1) din Codul muncii se află în contradicție cu principiul accesului liber la justiție și cu libera exercitare a dreptului la apărare. În acest sens, arată că textul de lege criticat limitează accesul liber la justiție prin îngrădirea dreptului de a uza efectiv de orice mijloc procedural și material pentru a obține recunoașterea și protecția drepturilor și intereselor legitime. Astfel, art. 78 alin. (1) din Codul muncii elimină orice posibilitate a angajatorului de a se apăra, dispunând în mod automat obligarea sa la plata unor despăgubiri, constând în salariile indexate, majorate și reactualizate și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, fără a fi necesară o cerere în acest sens a fostului angajat și fără a condiționa acordarea acestor despăgubiri de existența și dovedirea vreunui prejudiciu în patrimoniul acestuia.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 78 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziții potrivit cărora: *„În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul."*

În opinia autorului excepției dispozițiile legale criticate contravin dispozițiilor constituționale cuprinse în art. 21 alin. (1), (2) și (3) referitoare la accesul liber la justiție și la dreptul părților la un proces echitabil, în art. 24 alin. (1) privind garantarea dreptului la apărare și în art. 124 privind înfăptuirea justiției, interpretate și aplicate în concordanță cu prevederile art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că textul de lege criticat are ca ipoteză concedierea unui salariat în mod netemeinic sau nelegal, fapt

ce trebuie stabilit în cadrul unui proces desfăşurat cu respectarea principiului contradictorialităţii şi pe baza unui probatoriu pertinent şi convingător. Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt, instanţa va dispune anularea măsurii de concediere şi obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Lipsirea salariatului de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, indiferent dacă în perioada cuprinsă între data concedierii şi cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiţia stabilirii netemeiniciei sau a nelegalităţii măsurii de concediere luate unilateral de angajator.

În consecinţă, Curtea constată că textul de lege examinat nu conţine nicio măsură de natură să îngrădească accesul liber la justiţie ori posibilitatea ambelor părţi de a se folosi de toate garanţiile şi mijloacele procesuale, propunând şi administrând probele necesare pentru susţinerea şi apărarea drepturilor şi intereselor lor legitime, inclusiv exercitarea căilor legale de atac, care condiţionează şi asigură desfăşurarea unui proces echitabil. De asemenea, dispoziţiile legale nu lezează în niciun fel principiile independenţei şi imparţialităţii justiţiei şi a judecătorilor.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art.78 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

III. Întrebări

1. Care sunt efectele încetării contractului individual de muncă?
2. Care sunt cazurile de încetare a contractului individual de muncă?
3. Care sunt cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă?
4. Care este raţiunea pentru care contractul individual de muncă încetează de drept la data decesului salariatului?
5. În ce situaţii încetează contractul individual de muncă ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului de muncă?
6. Care sunt obligaţiile angajatorului în raport cu salariatul concediat ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de acest salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate?
7. Care va fi soarta contractului de muncă în ipoteza în care un salariat este condamnat la executarea unei pedepse privative de libertate cu suspendarea condiţionată a executării pedepsei închisorii?
8. Este posibilă încetarea unui contract pe durată determinată prin acordul părţilor sau prin demisie?
9. Ce se va întâmpla în situaţia în care a expirat termenul unui contract încheiat pe durată determinată, iar părţile contractului de muncă continuă să-şi exercite drepturile şi să-şi execute obligaţiile prevăzute în acest contract?
10. Care este ipoteza în care contractul de muncă poate înceta datorită retragerii acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali? Care este perioada pe durata căreia trebuie să subziste acest acord?
11. Care este momentul în care încetează contractul de muncă în situaţia în care cauza de încetare o constituie acordul părţilor?

12. Dacă un salariat absentează nemotivat de la locul de muncă, iar angajatorul, drept urmare, nu îi mai plăteşte salariul, se poate considera că a avut loc o încetare a contractului de muncă prin acordul părţilor?
13. De către cine poate fi exprimat acordul încetării contractului individual de muncă în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii?
14. Definiţi demisia.
15. Ce măsuri are la dispoziţie angajatorul în ipoteza în care un salariat demisionează, însă nu înţelege să execute preavizul?
16. Există excepţii de la regula conform căreia în situaţia în care salariatul demisionează este obligat să execute perioada de preaviz?
17. Care este forma pe care trebuie să o îmbrace demisia?
18. Forma scrisă a demisiei este o condiţie *ad validitatem* sau *ad probationem*? Motivaţi.
19. Care este durata termenului de preaviz pe care trebuie să o respecte salariatul în cazul în care doreşte să demisioneze?
20. Ce se va întâmpla în situaţia în care, pe durata executării preavizului, contractul de muncă se suspendă, în condiţiile prevăzute de Codul muncii?
21. La ce moment îşi produce efectele demisia?
22. În ce condiţii poate avea loc retractarea demisiei?
23. Definiţi concedierea.
24. Care sunt interdicţiile cu caracter permanent la concedierea salariaţilor? Dar interdicţiile cu caracter temporar? Care sunt actele normative care prevăd astfel de interdicţii?
25. Identificaţi deosebirile între interdicţiile cu privire la concediere prevăzute de lege în situaţiile în care salariaţii exercită funcţii eligibile într-un organism sindical şi situaţiile în care aceştia sunt aleşi drept reprezentanţi ai salariaţilor.
26. Arătaţi situaţiile de excepţie, în care salariaţii care exercită funcţii eligibile într-un organism sindical şi reprezentanţii aleşi ai salariaţilor pot fi concediaţi.
27. Arătaţi care sunt cazurile în care se dispune concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului.
28. Arătaţi care sunt cazurile de concediere pentru motive imputabile salariatului şi pentru motive neimputabile salariatului.
29. Identificaţi deosebirile între situaţiile în care intervine concedierea pentru motive:
    - ce ţin de persoana salariatului şi care nu ţin de persoana acestuia
    - imputabile şi neimputabile salariatului.

    Exemplificaţi.
30. În ce situaţii se poate dispune concedierea pentru motive disciplinare?
31. Definiţi abaterile disciplinare.
32. În funcţie de ce criterii se stabileşte dacă o abatere disciplinară este gravă?
33. La aplicarea sancţiunii concedierii pentru săvârşirea de abateri disciplinare repetate pot fi luate în considerare şi abaterile disciplinare ce au fost deja sancţionate? Motivaţi.
34. Indicaţi etapele cercetării disciplinare prealabile.

35. Arătați care este conținutul deciziei de concediere în situația în care salariatul este concediat pe motive disciplinare.
36. Este obligatorie concedierea salariatului în ipoteza în care acesta a fost arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile?
37. Care va fi soarta deciziei de concediere în ipoteza în care aceasta a fost dispusă în a 29- a zi de arest preventiv a salariatului?
38. Indicați condițiile pe care trebuie să le îndeplinească angajatorul în ipoteza în care dorește să concedieze un salariat în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.
39. Ce trebuie să conțină decizia de concediere în situația în care angajatorul dorește să concedieze salariatului în baza art. 61 lit. c) din Codul muncii?
40. Definiți necorespunderea profesională.
41. Descrieți etapele evaluării prealabile.
42. Indicați asemănările și deosebirile dintre etapa cercetării disciplinare prealabile și etapa evaluării prealabile.
43. Ce trebuie să conțină decizia de concediere în situația în care angajatorul dorește să concedieze salariatului în baza art. 61 lit. d) din Codul muncii?
44. În ce situații poate interveni concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului?
45. Care sunt condițiile prevăzute de lege pentru ca încetarea contractului de muncă să se producă în temeiul art. 65 din Codul muncii?
46. În ce cazuri de concediere este obligat angajatorul să acorde termen de preaviz? Dar să ofere un loc de muncă vacant compatibil cu pregătirea salariatului?
47. Definiți concedierea colectivă.
48. În ce constau obligațiile angajatorului de informare și consultare în cazul în care efectuează concedieri colective?
49. Ce autorități trebuie notificate în cazul în care angajatorul decide să facă concedieri colective?
50. Pe ce durată de timp de la data realizării concedierii colective nu are voie angajatorul să facă noi angajări?
51. În situația în care angajatorul își reia activitatea după efectuarea concedierilor colective, ce obligație are față de salariații concediați?
52. Ce presupune controlul și sancționarea concedierilor nelegale?

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

IV. Analize comparative

Elemente de comparație	Concedierea pentru abatere disciplinară	Concedierea pentru necorespundere profesională
Sediul materiei	**CODUL MUNCII:** ◆ **Art. 61 lit. a)**: în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin CIM, CCMUN sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară ◆ **Art. 263-268** **CCMUN: Art. 75**	**CODUL MUNCII:** ◆ **Art. 61 lit. d)** : în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat ◆ **Art. 63 alin. (2)** ◆ **Art. 64** **CCMUN: Art. 77**
Cazuri în care poate fi dispusă	poate fi dispusă în caz de: ● abatere disciplinară gravă sau ● abateri disciplinare repetate **(încălcarea atribuțiilor de serviciu)** ⇨ **abaterea disciplinară** = este o **faptă în legătură cu munca** şi constă în **ACȚIUNEA sau INACȚIUNEA salariatului săvârşită cu VINOVĂȚIE**, prin care acesta a încălcat normele legale/regulamentul intern/CIM sau CCM aplicabil/ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici CONDIȚIE: Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului, nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei **cercetări disciplinare prealabile**	poate fi dispusă în caz de: ● necorespundere profesională **(încălcarea sarcinilor de serviciu)** ⇨ **necorespunderea profesională** = presupune **NECUNOAŞTEREA sau INSUFICIENTA STĂPÂNIRE** de către salariat a sarcinilor şi atribuțiilor specifice postului său CONDIȚIE: Concedierea salariatului poate fi dispusă numai după **evaluarea prealabilă a salariatului**, conform procedurii de evaluare.
Procedura prealabilă (Cercetarea prealabilă/ Evaluarea prealabilă)	Etapele cercetării: 1. **încunoştințarea conducerii** printr-un referat înaintat de un şef/coleg/client 2. **constituirea comisiei de cercetare** prin decizie de numire a organului competent 3. **convocarea salariatului** în scris precizându-se: • motivul	Etapele evaluării: 1. **încunoştințarea conducerii** printr-un referat înaintat de un şef/coleg/client 2. **constituirea comisiei de cercetare** prin decizie de numire a organului competent 3. **convocarea salariatului** în scris precizându-se: • data (cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte)

Elemente de comparație	Concedierea pentru abatere disciplinară	Concedierea pentru necorespundere profesională
	• data (cu cel puțin 5 zile înainte) • ora și locul 4. **cercetarea** propriu-zisa se finalizează printr-un PV de ședință în care: ⊙ se stabilesc faptele, urmările și împrejurările ⊙ orice date concludente ⊙ ascultarea salariatului este obligatorie ⊙ propunerea comisiei în funcție de gravitatea faptei În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi **convocat în scris** de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea. *Neprezentarea salariatului* la convocarea făcută în condițiile prevăzute fără un motiv obiectiv dă **dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării** disciplinare prealabile. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul: ⇨ să ***formuleze și să susțină toate apărările*** în favoarea sa ⇨ să ***ofere*** persoanei împuternicite pentru realizarea cercetării ***toate probele și motivațiile*** pe care le consideră necesare, precum și ⇨ să fie ***asistat***, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.	• ora și locul • modalitatea în care se va desfășura evaluarea 4. **examinarea** propriu-zisa se finalizează printr-un PV de ședință în care: ⊙ obiect: activitățile din fișa postului ⊙ dovezi de îndeplinire corespunzătoare ⊙ modalități: examinare scrisă/orală/practică ⊙ hotărârea Comisiei: salariatul este găsit => corespunzător / necorespunzător
Decizia de concediere ● termen ● conținut ● comunicare ● înregistrare ● contestare	Termen Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de **30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință** despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar **nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei**. Conținut Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:	Termen Angajatorul dispune concedierea printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen **30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință** despre situația de necorespundere profesională. Conținut Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

Elemente de comparație	Concedierea pentru abatere disciplinară	Concedierea pentru necorespundere profesională
	a) *descrierea faptei* care constituie abatere disciplinară; b) *precizarea prevederilor încălcate* de salariat din statutul de personal, regulamentul intern sau CCM aplicabil c) *motivele pentru care au fost înlăturate apărările* formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; d) *temeiul de drept* în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică; e) *termenul* și *instanța competentă* la care sancțiunea poate fi contestată. Comunicare Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** și produce efecte de la data comunicării. => comunicarea se realizează: • personal, sub semnătură de primire • prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire • prin executor judecătoresc Înregistrare se face la ITM în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** Contestare Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de **30 de zile calendaristice de la data comunicării.**	a) *motivul de fapt* și *motivul de drept* b) *durata preavizului*; c) precizarea faptului că salariatului i s-au comunicat locurile de muncă vacante / a fost notificată ANOFM; d) *termenul* și *instanța competentă* la care poate fi contestată decizia de concediere Comunicare Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** și produce efecte de la data comunicării. => comunicarea se realizează: • personal, sub semnătură de primire • prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire • prin executor judecătoresc Înregistrare se face la ITM în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** Contestare Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de **30 de zile calendaristice de la data comunicării.**
Particularități	Angajatorul NU este obligat: ◆ să acorde un **termen de preaviz** ◆ să ofere un **loc vacant** ◆ să ofere **plată compensatorie**	Angajatorul este obligat: ◆ să acorde un **termen de preaviz** DURATA:- 20 de zile lucrătoare (cf. CCM) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă

Elemente de comparație	Concedierea pentru abatere disciplinară	Concedierea pentru necorespundere profesională
		Absentarea nu afectează salariul sau celelalte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul,în condițiile stabilite de angajator. ◆ să ofere un **loc vacant** ⇨ angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională ⇨ În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante are obligația de a solicita sprijinul ***agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă*** în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale Salariatul are la dispoziție un termen de **3 zile lucrătoare** de la comunicarea angajatorului pentru a-și **manifesta în scris consimțământul** cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termen, precum și după notificarea cazului către ATOFM angajatorul poate dispune concedierea salariatului ◆ să ofere **plata compensatorie** REGULA: NU se acordă EXCEPȚIA: dacă este prevăzută în - contracte colective - Regulament Intern - politicile angajatorului
Măsuri/sancțiuni	Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt: a) **avertismentul** scris; b) **suspendarea CIM** pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;	Măsurile care pot fi luate de angajator: ❁ oferirea unui loc de muncă vacant ❁ concedierea salariatului

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Elemente de comparație	Concedierea pentru abatere disciplinară	Concedierea pentru necorespundere profesională
	c) **retrogradarea din funcție**, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; d) **reducerea salariului** de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; f) **desfacerea disciplinară a CIM** Criterii de stabilire a sancțiunii Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) **împrejurările** în care fapta a fost săvârșită; b) **gradul de vinovăție** a salariatului; c) **consecințele** abaterii disciplinare; d) **comportarea generală** în serviciu a salariatului; e) eventualele **sancțiuni disciplinare suferite anterior** de către acesta.	

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
1	**SECȚIUNEA I** **Definiții și domeniul de aplicare**	**SECTIUNEA a 5-a** **Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective**
	Art. 1 (1) În sensul prezentei directive: (a) *„concedieri colective"* reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:	**Art. 68** (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de: a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
	(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile: — de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători; — de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători; — de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători; (ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective; (b) *„reprezentanții lucrătorilor"* reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre. În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția **existenței a cel puțin cinci concedieri**.	b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați; c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați. (2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătura cu persoana salariatului, cu condiția **existentei a cel puțin 5 concedieri**.
2	(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul: (a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte; (b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente); (c) echipajelor navelor maritime.	———
3	**SECȚIUNEA II** **Informarea și consultarea**	
	Art. 2 (1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază **în timp util** consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.	**Art. 69** (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, **în timp util** și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
	(2) Aceste consultări se referă cel puţin la posibilităţile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectaţi, precum şi la posibilităţile de a atenua consecinţele prin recurgerea la măsuri sociale însoţitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediaţi.	sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la: a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi; b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.
	Statele membre pot să prevadă că reprezentanţii pot apela la serviciile unor experţi în conformitate cu legislaţiile şi practicile naţionale.	———
	(3) Pentru a permite reprezentanţilor lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligaţia: (a) să le furnizeze toate informaţiile utile şi, (b) în orice caz, să le comunice în scris: (i) motivele concedierilor preconizate; (ii) numărul şi categoriile de lucrători care vor fi concediaţi; (iii) numărul şi categoriile de lucrători încadraţi în mod normal; (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate; (v) **criteriile** propuse **pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediaţi** în măsura în care legislaţiile şi practicile naţionale atribuie această competenţă angajatorului; (vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizaţii de şomaj, în afara celor decurgând din legislaţiile şi practicile naţionale.	(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele: a) motivele care determina concedierea preconizata; b) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere; c) numărul total şi categoriile de salariaţi; d) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; e) **criteriile** avute în vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, **pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere**; f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil; g) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor; h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
	Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)–(v).	
	(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator. În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nici o justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.	(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului. (4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.
4		**Art. 70** Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.
5		**Art. 71** (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării. (2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.
6	**SECȚIUNEA III** **Procedura referitoare la concedierile colective**	
	Art. 3 (1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.	**Art. 71[1]** (1) **În situația în care**, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, **angajatorul**

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
		decide aplicarea măsurii de concediere colectiva, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.
	Cu toate acestea, statele membre pot să prevadă că în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activităţii unei societăţi în urma unei hotărâri judecătoreşti, angajatorul să aibă obligaţia de a notifica în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia.	
	Această notificare cuprinde toate informaţiile utile cu privire la concedierile colective preconizate şi la consultările cu reprezentanţii lucrătorilor prevăzute la articolul 2 şi, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediaţi, numărul lucrătorilor încadraţi în mod normal şi perioada în care vor avea loc aceste concedieri.	(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
	(2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanţilor lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1). Reprezentanţii lucrătorilor îşi pot transmite eventualele observaţii autorităţii publice competente.	(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă. (4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă
7	**Art. 4** (1) Concedierile colective preconizate, notificate autorităţii publice competente, produc efecte în cel puţin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispoziţiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.	**Art. 71[1]** (1) În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectiva, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritoriala de ocupare a forţei de muncă, **cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.**

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
		Art. 71^{1} (5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), **fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.**
	Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.	**Art. 71^{1}** (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.
	(2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzut la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.	**Art. 71^{2}** (1) In perioada prevăzută la art. 71^{1} alin. 1, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.
	(3) În cazul în care termenul inițial prevăzut la alineatul (1) este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea *de* a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial. Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi aceste termene.	(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71^{1} alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.
	Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea termenului inițial prevăzut la alineatul (1).	**Art. 71^{2}** Alin. (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere,

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
		precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale prevăzute la art. 71[1] alin. (1).
	(4) Statele membre pot să nu aplice prezentul articol în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activităţii unei societăţi ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti.	
8	**SECŢIUNEA IV** **Dispoziţii finale**	
	Art. 5 Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative *mai favorabile* lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenţii colective mai favorabile lucrătorilor.	**Art. 72** (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaţilor concediaţi timp de 9 luni de la data concedierii acestora. (2) În situaţia în care în această perioadă se reiau activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă. (3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit. (4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.
9	**Art. 6** Statele membre asigură punerea la dispoziţia reprezentanţilor lucrătorilor şi a lucrătorilor proceduri administrative şi judiciare care să permită respectarea obligaţiilor prevăzute de prezenta directivă.	

ROMANIAN CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Nr. crt.	Directiva 98/59/CE	Legea nr. 53/2003
10	**Art. 7** Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor fundamentale de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.	
11	**Art. 8** (1) Directivele din anexa I partea A se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre cu privire la termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B. (2) Referirile la directivele abrogate se interpretează ca referiri la prezenta directivă și sunt citite în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.	
12	**Art. 9** Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.	
13	**Art. 10** Prezenta directivă se adresează statelor membre.	

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

V. Studii de caz

1. *Salariatul X, angajat al societății comerciale S, dorește să demisioneze. La data de 1 octombrie 2010 își depune demisia la organul competent să înregistreze demisia. După executarea preavizului, acesta nu se mai prezintă la locul de muncă. La data de 18 octombrie 2010, X primește o notificare, prin care este convocat la data 23 octombrie 2010 la sediul societății S, în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile. În notificare se arăta că X, având absențe nemotivate de la serviciu, a săvârșit abateri disciplinare repetate. X se prezintă la sediul unității la data indicată în notificare și explică faptul că acesta a demisionat, motiv pentru care, după executarea preavizului, nu s-a mai prezentat la locul de muncă. Comisia de cercetare a arătat că demisia sa nu a fost înregistrată, și ca atare nu poate fi probat faptul demisionării. La data de 27 octombrie 2010, lui X i se comunică decizia de concediere pe motive disciplinare. X formulează contestație împotriva acestei decizii în fața instanței de judecată competentă.*

a. Ce mijloace de apărare are la îndemână X?
b. Ce va decide instanța de judecată?

2. *Salariatul X este încadrat la unitatea Y. X dorește să demisioneze, iar ca urmare, se adresează persoanei competente să înregistreze demisia, la data de 10 octombrie 2010. Aceasta îl pune pe X un legătură cu o persoană din conducerea unității, numită BC. La data de 12 octombrie 2010 are loc întâlnirea dintre X și BC. BC, în urma discuțiilor avute cu salariatul, este de acord ca raporturile de muncă pe care le are cu acesta să înceteze. Cu aceasta ocazie, BC îi plătește lui X drepturile salariale ce i se cuvin până la data de 12 octombrie 2010.*

a. Indicați temeiul de drept în baza căruia încetează contractul de muncă.
b. Mai este necesar în acest caz să se respecte perioada de preaviz de 15 zile, aplicabilă în situația în situația în care salariatul demisionează?

3. *Salariatul X, încadrat la unitatea U, exercită o funcție în cadrul unui organism sindical. În perioada exercitării acestei funcții, X a săvârșit o infracțiune, motiv pentru care a fost arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală. Angajatorul, aflând că salariatul a fost arestat preventiv, iar arestarea s-a prelungit peste termenul de 30 de zile, a decis concedierea sa în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii.*

a. Este legală măsura dispusă de angajator?
b. Poate fi considerată arestarea preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile un caz de concediere pentru motive imputabile salariatului?

4. *Salariatul Y, angajat la unitatea U, este arestat preventiv pentru 29 de zile, în condițiile Codului de procedură penală, pentru săvârșirea infracțiunii prevăzute de art. 211 Cod penal (tâlhărie). Angajatorul, fiind notificat în legătură cu situația în care se află salariatul, decide concedierea sa, în a 24-a zi de arest. Ulterior, pe baza propunerii procurorului care supraveghea urmărirea penală, instanța de judecată decide prelungirea arestării preventive.*

După eliberarea sa, salariatul Y se întoarce la locul de muncă, însă află că a fost concediat în temeiul art. 61 lit. b) Codul muncii şi că pe postul său a fost angajată o altă persoană. Y se adresează cu contestaţie instanţei de judecată competente, solicitând anularea deciziei de concediere şi reintegrarea sa în funcţia ocupată anterior concedierii.

a. Este legală măsura concedierii dispusă de angajator?
b. Ce va decide instanţa de judecată?

5. AB, angajat al unităţii U, a fost arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 zile, în condiţiile Codului de procedură penală, în perioada 15 august 2010 – 25 septembrie 2010. După eliberarea sa, la data de 28 septembrie 2010, conducerea unităţii U a dispus concedierea sa în temeiul art. 61 lit. b). La data de 2 octombrie 2010, AB a revenit la locul de muncă şi i s-a comunicat decizia de concediere. AB a contestat această decizie la instanţa competentă.

a. Este legală măsura dispusă de angajator?
b. Ce alte temeiuri legale ar fi avut la dispoziţie angajatorul pentru a-l concedia pe salariatul AB?

5. Prin sentinţa penală nr.2/2008 Tribunalul Ploieşti l-a condamnat pe Y la pedeapsa închisorii de 2 ani şi 4 luni. Ca urmare a îndeplinirii condiţiilor prevăzute de art.81 Cod penal, instanţa a hotărât suspendarea condiţionată a executării pedepsei închisorii. La data de 15 ianuarie 2008 hotărârea respectivă a rămas definitivă. Unitatea A, la care era angajat Y, a emis decizia de încetare a raporturilor de muncă cu Y, în temeiul art. 56 lit. g) din Codul muncii, începând cu data de 15 ianuarie 2008. Y a contestat decizia unităţii A.

a. Ce va decide instanţa de judecată?

6. Împotriva salariatului X, angajat la unitatea U, s-a luat măsura de siguranţă prevăzută de art. 116 Cod penal, şi anume interzicerea de a se afla în localitatea Bucureşti. Măsura respectivă a fost luată pe lângă pedeapsa închisorii de 3 ani şi 7 luni, pedeapsă suspendată sub supraveghere, în condiţiile art.86[1] din Codul penal. Ca urmare a faptului că unitatea U îşi avea sediul în Bucureşti, aceasta a emis decizia de încetare a raporturilor de muncă în baza art. 56 lit. i) din Codul muncii. X a contestat această decizie.

a. Ce va decide instanţa de judecată?

7. Salariatul X este încadrat la unitatea U. Acesta a fost încadrat la unitatea U ca urmare a concedierii salariatului Y, pe motive disciplinare. Y a contestat această decizie la instanţa competentă. Instanţa a admis contestaţia lui Y şi ca urmare a solicitării acestuia, a dispus reintegrarea sa în funcţia ocupată anterior concedierii. Drept urmare, contractul de muncă încheiat între X şi U a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. g) din Codul muncii. U nu i-a indicat lui X locurile de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea sa şi nici nu a solicitat sprijinul Agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă. Ca atare, X a contestat decizia de încetare de drept a contractului său de muncă, emisă de unitatea U.

a. Ce va decide instanţa de judecată?

8. *X este salariat al unității A. Acesta prestează munca la domiciliu. La data de 1 martie 2009, X trimite unității A o ofertă de încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților. Oferta este trimisa prin poștă și ajunge la A la data de 4 martie 2009. Unitatea A acceptă oferta, iar la data de 5 martie 2009 expediază notificarea de acceptare, prin poștă, salariatului. Respectiva notificare ajunge la X în data de 8 martie 2009.*

a. La ce data încetează contractul individual de muncă al lui X?
b. Dacă X încetează din viață la data de 7 martie 2009, contractul individual de muncă încetează de drept sau prin acordul părților? Argumentați.

9. *X, Y și Z sunt reprezentanții aleși ai salariaților încadrați în unitatea U. Y, la 6 luni de la data alegerii sale ca reprezentant al salariaților, în urma unui control medical, constată că suferă de schizofrenie. Această boală, fiind degenerativă, îl face incapabil pe Y să-și exercite atribuțiile în cadrul unității. Drept urmare, conducerea unității U decide să-l concedieze pe Y în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.*

a. Este legală măsura concedierii dispusă de unitatea U?
b. În situația concedierii în temeiul art. 61 lit. c), ce elemente trebuie să conțină decizia de concediere?

10. *La data de 5 octombrie 2010, conducerea societății comerciale S decide concedierea salariatului AB, în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii. Salariatul S contestă decizia de concediere, argumentând că nu s-a efectuat procedura cercetării prealabile.*

a. Ce va decide instanța de judecată?
b. Ce elemente trebuie să conțină decizia de concediere, atunci când concedierea a fost dispusă pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului?

11. *X s-a adresat instanței competente solicitând anularea deciziei de concediere și reintegrarea în funcția avută. El a arătat că timp de 12 de ani a activat la societatea comercială Y, că nu a avut abateri disciplinare, obținând în fiecare an calificativul „foarte bine", însă, ca urmare a reorganizării unității, tocmai postul lui a fost desființat, deși alți colegi de serviciu, activând pe posturi având aceleași atribuții, au rămas în continuare să-și desfășoare activitatea la unitatea Y. Astfel, selectarea făcută de conducere nu a fost corectă, mulți angajați serioși și corecți fiind concediați. Pe de altă parte, măsura reorganizării este abuzivă, deoarece nu era neapărat necesar să fie redus numărul salariaților, atât timp cât în ultima perioadă societatea înregistrase beneficii importante.*

a. Care este relevanța precizării făcute de salariat, și anume că a săvârșit abateri disciplinare, în situația prezentată în speță?
b. Care sunt condițiile prevăzute de lege pentru ca măsura concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului să fie legală și temeinică?
c. În calitate de avocat al societății Y, cum formulați apărarea? Motivați.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

12. *În unitatea economică E a avut loc o concediere colectivă. Între alții, a fost concediat și salariatul M. Împotriva măsurii concedierii, în termen legal, salariatul a formulat contestație la instanța competentă. În contestație, salariatul a susținut că înainte de concediere, angajatorul nu i-a oferit un alt loc de muncă disponibil în unitate și nu a ținut cont de faptul că are o situație dificilă datorată faptului că are în întreținere trei copii minori. Prin întâmpinare, angajatorul s-a apărat în sensul că, în unitate nu existau la momentul concedierii locuri de muncă disponibile compatibile cu pregătirea profesională a fostului angajat, iar faptul că are în întreținere minori nu prezintă relevanță în această situație.*

a. Care sunt obligațiile angajatorului în cazul unei concedieri colective?
b. Ce va hotărî instanța de judecată? Motivați

13. *Salariatul X a contestat desfacerea contractului său de muncă în fața instanței competente, arătând că prin actul intitulat generic „Dispoziții de concediere" s-au desfăcut contractele de muncă a mai multor angajați. Unitatea a precizat că la baza deciziei sale a stat faptul că salariații concediați au fumat de mai multe ori în incinta unității, lucru interzis prin regulamentul intern, ceea ce constituie abatere disciplinară repetată. Unitatea nu a efectuat cercetarea prealabilă, nu a acordat pentru nici unul din salariați termen de preaviz nici nu le-a oferit un loc de muncă corespunzător.*

a. Ce elemente trebuie să cuprindă decizia de concediere sub sancțiunea nulității?
b. În ce situații este necesară acordarea termenului de preaviz la încetarea contractului individual de muncă?
c. În calitate de avocat al lui X cum formulați și cum motivați contestația împotriva deciziei de concediere?

14. *X a contestat măsura concedierii sale pentru necorespundere profesională. Instanța competentă i-a admis acțiunea reținând că, într-adevăr, nu constituie motive de necorespundere profesională faptele indicate în decizie: numeroasele greșeli gramaticale făcute de salariat cu ocazia apariților sale pe post, lipsa de atenție și de concentrare la intrările pe post „în direct", necunoașterea unor evenimente de actualitate cu caracter notoriu în domeniul său de activitate (știri sportive – fotbal).*

a. Ce presupune noțiunea de necorespundere profesională?
b. Care sunt obligațiile pe care trebuie să le îndeplinească angajatorul pentru ca măsura concedierii pentru necorespundere profesională pe care o dispune să fie legală și temeinică?
c. Considerați corectă soluția instanței? Motivați.

15. *X a contestat în instanță decizia unității Y prin care i s-a desfăcut disciplinar contractul de muncă pe motiv că a fost surprins de câteva ori în stare de ebrietate la serviciu, invocând în contestația sa, printre altele, neefectuarea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile. Unitatea s-a apărat arătând că, potrivit procesului verbal încheiat la sediul unității, X a lipsit nemotivat de la serviciu de când a aflat că i se va desface contractul de muncă și până la emiterea deciziei, cu motivarea că așteaptă să i se desfacă contractul de muncă pentru a da în judecată unitatea.*

b. În ce condiții se poate dispune desfacerea disciplinară a contractului de muncă? Cum se determină dacă o faptă constituie „abatere gravă"?
b. În calitate de judecător, ce soluție ați da? Motivați.

Aide-mémoire

Modalități de încetare a contractului individual de muncă (art. 55 Codul muncii)

- **încetare de drept (art. 56 Codul muncii)**
- **încetare prin acordul părților**
- **demisie** (încetare la inițiativa salariatului) – art. 79 Codul muncii
- **concediere** (încetare la inițiativa angajatorului) – art. 61 și urm. Codul muncii

A. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Cazuri de încetare de drept

- ⊙ decesul salariatului
- ⊙ rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului
- ⊙ comunicarea deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipata parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii
- ⊙ constatarea nulității contractului individual de muncă
- ⊙ admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate
- ⊙ condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate
- ⊙ retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei
- ⊙ interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară
- ⊙ expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată
- ⊙ retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta între 15 și 16 ani

– În aceste cazuri **nu este necesară parcurgerea unor proceduri sau etape prealabile**, încetarea contractului de muncă producându-se ope legis.

– Legea nu cere redactarea niciunui act prin care să se constate încetarea contractului de muncă, însă în practică s-a stabilit că ar trebui emisă o decizie care să indice cazul de încetare a contractului individual de muncă. Această decizie :

✓ Trebuie înregistrată la Inspectoratul teritorial de muncă

✓ Scrisă în carnetul de muncă al salariatului

– În cazul încetării contractului de muncă prin acordul părților nu este necesară acordarea unui termen de preaviz.

Observații:

- *Încetarea contractul de muncă în cazul decesului salariatului sau al angajatorului:* se datorează caracterului său *intuitu personae.*
- *Încetarea contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensionare*

- Art. 56 lit. d) din Codul muncii a fost modificat prin Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii şi asigurărilor sociale, publicată în M.Of. nr. 195/23.3.2010 astfel: contractul individual de muncă încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.
- În ceea ce priveşte următoarele cazuri Legea nr. 49/2010 nu are incidenţă
  1. Pensionarea pentru invaliditate
  2. Pensionarea anticipată parţială
  3. Pensionarea anticipată
     - → Cu toate acestea, în doctrină s-a emis opinia potrivit căreia în situaţia pensionării pentru invaliditate să se aplice art. 61 lit. d) (concedierea în caz de inaptitudine fizică şi/sau psihică de a se îndeplini atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat). Acest articol ar urma să îşi găsească aplicarea numai în situaţia invalidităţii totale, când se pierde total capacitatea de a munci (*Ion Traian Ştefănescu*, op. cit. pg. 391)
- Potrivit aceluiaşi act normativ, constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizia angajatorului, şi se comunică persoanelor aflate în această situaţie în termen de 5 zile lucrătoare. Totuşi, asiguraţii care îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege pentru obţinerea unei pensii pentru limită de vârstă îşi pot continua activitatea, însă numai cu acordul angajatorului, în condiţiile legii.

- *Încetarea contractului datorită faptului că a intervenit nulitatea absolută a acestuia:* textul vizează numai ipoteza în care nulitatea este **totală**.
- *Încetarea contractului ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate:* instanţa de judecată nu poate repune părţile în situaţia anterioară concedierii decât la solicitarea scrisă a salariatului în acest sens.
  - În această situaţie, conform art. 56 lit. f), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului al cărui contract încetează de drept, alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea sa profesională. Salariatul are la dispoziţie trei zile lucrătoare de la comunicarea locurilor disponibile de către angajator pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit [art. 64 alin. (3) Codul muncii]. Dacă nu există astfel de locuri de muncă în unitate, angajatorul se va adresa agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, pentru a obţine sprijin în scopul "redistribuirii salariatului".
- *Încetarea contractului de muncă datorită interzicerii ocupării unei funcţii, exercitării unei profesii sau desfăşurării unei activităţi:* contractul de muncă încetează la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus această măsură.

- *Încetarea ca urmare a expirării termenului contractului de muncă încheiat pe durată determinată:* dacă termenul contractual a expirat, însă:
  - *Postul există*
  - *Postul este vacant*
  - *Părţile continuă să-şi exercite drepturile şi să-şi execute obligaţiile*
    - ➔ Se consideră că s-a încheiat un nou contract, **pe durată nedeterminată.** Contractul se consideră încheiat pe durată nedeterminată, deoarece cazurile în care se poate încheia un contract pe durată determinată sunt expres şi limitativ prevăzute de lege.

B. Încetarea prin acordul părţilor a contractului individual de muncă

* Părţile pot conveni să înceteze orice tip de contract de muncă, indiferent dacă este pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp parţial, cu munca la domiciliu etc.

* În lumina principiului consensualismul şi al libertăţii muncii, nu este necesară parcurgerea vreunei formalităţi la încetarea contractului de muncă prin acordul părţilor. Totuşi, în opinia noastră, constatarea în formă scrisă a acestui acord este utilă, ca mijloc de probă. De asemenea, ca în situaţia încetării de drept a contractului de muncă, acest acord ar trebui înregistrat la Inspectoratul teritorial de muncă şi menţionat în carnetul de muncă.

* În cazul contractului pe durată determinată, data la care părţile convin încetarea raporturilor dintre ele trebuie să fie anterioară datei încetării contractului datorită expirării termenului pe care fusese încheiat (*Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima*, Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, în Pandectele române nr. 5/2003).

* Nu este necesar să se acorde termen de preaviz.

C. Demisia (art. 79 Codul muncii)

/ Reprezintă o manifestare a principiului libertăţii muncii.

/ Pentru a produce efecte, trebuie comunicată angajatorului.

/ Codul muncii prevede că anunţarea angajatorului cu privire la încetarea contractului de muncă se face printr-o notificare scrisă. Din perspectiva unei viitoare reglementări, apreciem că lipsa notificării scrise ar trebui să fie sancţionată fie cu amendă contravenţională ca în cazul neîncheierii în formă scrisă a contractului individual de muncă, fie cu nulitatea demisiei în vederea respectării principiului simetriei actelor prin care încetează contractul individual de muncă prin voinţa unilaterală a uneia dintre părţi (decizia de concediere). Considerăm că lipsa sancţionării formei scrise a demisiei creează dificultăţi pentru calcularea datei de la care începe să curgă termenul de preaviz, a datei până la care se calculează drepturile ce revin salariatului potrivit legii, precum şi perioada înăuntrul căreia angajatorul poate renunţa total sau parţial la preaviz.

/ Salariatul nu este obligat să-şi motiveze demisia.

- Refuzul angajatorului de a înregistra demisia, dă dreptul salariatului să facă dovada sa prin orice mijloace de probă.
- **Este un act unilateral şi, prin urmare, irevocabil:** din momentul în care demisia a ajuns la cunoştinţa unităţii, salariatul nu mai poate reveni asupra manifestării sale de voinţă.
- Salariatul este obligat la respectarea unei perioade de preaviz, conform art. 79 alin. (4) Codul muncii, ce nu poate fi mai mare de:
  - ✓ 15 zile calendaristice pentru funcţii de execuţie
  - ✓ 30 zile pentru funcţii de conducere
- Când angajatorul nu îşi respectă obligaţiile din contractul de muncă, angajatul poate demisiona şi fără respectarea termenului preaviz. (art. 79 alin. (8) Codul muncii)
- Angajatorul poate renunţa la termenul de preaviz. (art. 79 alin. (7) Codul muncii)
- Pe perioada preavizului contractul de muncă îşi produce toate efectele. (art. 79 alin. (5) Codul muncii)
- Dacă salariatul nu respectă termenul de preaviz, poate fi concediat pe motive disciplinare, pentru săvârşirea de abateri repetate. Măsura concedierii îşi va produce efectele numai dacă decizia de concediere **este emisă şi comunicată salariatului anterior expirării perioadei preavizului.**
- **Situaţie de excepţie:** în cazul în care, pe parcursul perioadei de probă, salariatul doreşte să pună contractului de muncă, nu mai este necesar să respecte termenul de preaviz [art. 73 alin. (2)]
- Contractul de muncă încetează la data expirării perioadei de preaviz. Dacă angajatorul renunţă la termenul de preaviz, atunci contractul va înceta la momentul renunţării.
- Retractarea demisiei poate avea loc numai cu consimţământul neechivoc angajatorului.
- Persoanele care demisionează nu au dreptul la indemnizaţie de şomaj.

D. Concedierea (art. 61-78 din Codul muncii)

Cazuri de concediere

I. Concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului (art. 61 Codul muncii)

Cazuri:

1) ca sancţiune disciplinară
2) în caz de arestare preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile
3) pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică
4) pentru necorespundere profesională
5) ca urmare a nesolicitării pensionării pentru limită de vârstă, deşi sunt îndeplinite condiţiile de vârstă standard şi stagiul de cotizare (abrogat prin Legea nr. 49/2010)

II. Concedierea pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului (art. 65 Codul muncii)

- Intervine în situaţia desfiinţării locului de muncă ocupat de salariat din motive fără legătură cu persoana acestuia

Interdicţii privind concedierea

* **3 categorii de interdicţii:**

1) **Interdicţii generale, prevăzute de Codul muncii**
2) **Interdicţii prevăzute de CCMUN**
3) **Interdicţii prevăzute de legislaţia specială**

1) **Interdicţii generale prevăzute de Codul muncii**

A. Interdicţii cu caracter permanent

- pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
- pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

B. Interdicţii cu caracter temporar

- pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- pe durata concediului de carantină;
- pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de starea de graviditate;
- pe durata concediului de maternitate
- pe durata concediului pentru creşterea copilului
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului pe durata efectuării concediului de odihnă
- pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical (***excepţie:*** **abatere disciplinară gravă/repetată**)
- pe durata îndeplinirii serviciului militar

2) **Interdicţii prevăzute de CCMUN**

- pe o perioadă de 6 luni de la reluarea activităţii de către salariata care a revenit din:
  - concediu de maternitate
  - concediu pentru creşterea copilului

3) **Interdicţii prevăzute de legislaţia specială**

OUG 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă

- pe durata concediului de risc maternal
- pentru o perioadă de 6 luni de la reluarea activităţii după revenirea din concediu de risc maternal

I. Concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului

1) **Concedierea ca sancţiune disciplinară**

Reglementare:

- **Codul muncii:**

- ✓ Art. 61 lit. a)
- ✓ Art. 64 (1)
- ✓ Art. 263-268

- **CCMUN:**
  - ✓ Art. 75
- Concedierea poate fi dispusă pentru abateri disciplinare grave sau repetate de la
  - o de la regulile de disciplină a muncii
  - o ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă,
  - o contractul colectiv de muncă aplicabil
  - o sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

* Abaterile disciplinare repetate nu trebuie să fie grave.

* Abaterile disciplinare repetate nu trebuie să fie identice.

* Caracterul grav al abaterilor disciplinare se poate stabili în funcție de:

a. împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
b. gradul de vinovăție a salariatului;
c. consecințele abaterii disciplinare;
d. comportarea generală în serviciu a salariatului;
e. eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

- Conform art. 267 alin. (1), sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile. Prin urmare, pentru a putea emite decizia de concediere este necesară efectuarea, în prealabil, a cercetării disciplinare prealabile.

Etapele cercetării disciplinare prealabile:

1. **Încunoștințarea conducerii** printr-un referat înaintat de un șef /coleg /client
2. **Constituirea comisiei de cercetare** prin decizie de numire a organului competent
3. **Convocarea salariatului** în scris precizându-se:
   - motivul
   - data (cu cel puțin 5 zile înainte)
   - ora și locul
4. **Cercetarea** propriu-zisă se finalizează printr-un proces-verbal de ședință în care:
   - ⊙ se stabilesc faptele, urmările și împrejurările
   - ⊙ orice date concludente
   - ⊙ ascultarea salariatului este obligatorie
   - ⊙ propunerea comisiei în funcție de gravitatea faptei

– În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi **convocat în scris** de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea.

– *Neprezentarea salariatului* la convocarea făcută în condițiile prevăzute, fără un motiv obiectiv, dă **dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.**

– În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul:

- ⇨ să *formuleze şi să susţină toate apărările* în favoarea sa
- ⇨ să *ofere* persoanei împuternicite pentru realizarea cercetării *toate probele şi motivaţiile* pe care le consideră necesare, precum şi
- ⇨ să fie *asistat*, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Termen

* Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de **30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă** despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar **nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei**.

Decizia de concediere

1. Conţinut

Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) *descrierea faptei* care constituie abatere disciplinară;

b) *precizarea prevederilor încălcate* de salariat din statutul de personal, regulamentul intern sau CCM aplicabil

c) *motivele pentru care au fost înlăturate apărările* formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;

d) *temeiul de drept* în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) *termenul* şi *instanţa competentă* la care sancţiunea poate fi contestată.

2. Comunicare

Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** şi produce efecte de la data comunicării.

=> comunicarea se realizează:

- personal, sub semnătură de primire
- prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire
- prin executor judecătoresc

3. Înregistrare

* Se face la ITM în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii (H.G. nr. 37/2010)**

4. Contestare

* Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de **30 de zile calendaristice de la data comunicării**.

2. Concedierea în caz de arestare preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile

⊙ Nu trebuie confundată cu situaţia în care salariatul este condamnat la executarea unei pedepse privative de libertate, caz în care contractul individual de muncă **încetează de drept.**

⊙ Nu trebuie confundată cu situaţia în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti, caz în care contractul de muncă **se suspendă.**

⊙ Pentru ca angajatorul să poată dispune concedierea, e necesar ca salariatul să fi fost arestat preventiv pentru o perioadă mai mare **de 30 de zile calendaristice.**

⊙ Concedierea salariatului anterior expirării perioadei de 30 de zile este nelegală. Ilegalitatea se acoperă în situaţia în care arestarea se prelungeşte peste această durată.

⊙ Angajatorul nu este obligat să acorde termen de preaviz.

Decizia de concediere

Ξ Trebuie emisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei de concediere

Ξ Dacă angajatorul a luat cunoştinţă de starea de arest a salariatului anterior expirării termenului de 30 de zile de arest, termenul în care poate fi emisă decizia de concediere începe să curgă de la momentul împlinirii a 30 de zile de arest.

Ξ Elementele pe care trebuie să le conţină decizia de concediere:
a. Temeiurile de fapt şi de drept ale concedierii
b. Precizări cu privire la termenul şi instanţa la care se poate contesta această decizie

3. Concedierea pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică

Condiţii:

– Inaptitudinea fizică sau psihică trebuie să fie constată **prin decizie a organelor competente de expertiză medicală → nu mai e necesară parcurgerea unei etape prealabile**

– Inaptitudinea fizică sau psihică trebuie să îl împiedice pe salariat să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

– Este necesară acordarea termenului de preaviz.

– Angajatorului trebuie să îi ofere salariatului alte locuri de muncă vacante din unitate, compatibile cu pregătirea sa. În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante are obligaţia de a solicita sprijinul *agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă* (ATOFM) în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale

– Salariatul are la dispoziţie un termen de **3 zile lucrătoare** de la comunicarea angajatorului pentru a-şi **manifesta în scris consimţământul** cu privire la noul loc de muncă oferit.

– În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termen, precum şi după notificarea cazului către ATOFM angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Decizia de concediere

Ξ Trebuie emisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei de concediere

Ξ Trebuie emisă în mod obligatoriu în formă scrisă

Ξ Trebuie să cuprindă:
a. Temeiurile de fapt şi de drept ale concedierii
b. Precizări cu privire la termenul şi instanţa la care se poate contesta această decizie

4. **Concedierea pentru necorespundere profesională**

– Poate fi dispusă în cazul necunoaşterii sau insuficientei stăpâniri de către salariat a sarcinilor si atribuţiilor specifice postului său.

– Concedierea salariatului poate fi dispusă numai după **evaluarea prealabilă a salariatului**, conform procedurii de evaluare.

Evaluarea prealabilă a salariatului

Etapele evaluării:

1. **Încunoştinţarea conducerii** printr-un referat înaintat de un şef/coleg/client
2. **Constituirea comisiei de cercetare** prin decizie de numire a organului competent
3. **Convocarea salariatului** în scris precizându-se:
   - data (cu cel puţin 15 zile calendaristice înainte)
   - ora şi locul
   - modalitatea în care se va desfăşura evaluarea
4. **Examinarea** propriu-zisă se finalizează printr-un proces-verbal de şedinţă în care se vor cuprinde:
   - ⊙ obiect: activităţile din fişa postului
   - ⊙ dovezi de îndeplinire corespunzătoare
   - ⊙ modalităţi: examinare scrisă / orală / practică
   - ⊙ hotărârea Comisiei: salariatul este găsit
     - ⇨ corespunzător / necorespunzător

Termen

Angajatorul dispune concedierea printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen **30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă** despre situaţia de necorespundere profesională.

Conţinut

Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) *motivul de fapt* şi *motivul de drept*
b) *durata preavizului*;
c) precizarea faptului că salariatului i s-au comunicat locurile de muncă vacante/a fost notificată ANOFM;
d) *termenul* şi *instanţa competentă* la care poate fi contestată decizia de concediere

Comunicare

Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii** şi produce efecte de la data comunicării.

=> comunicarea se realizează:

- personal, sub semnătură de primire
- prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire
- prin executor judecătoresc

Înregistrare

– Se face la ITM în cel mult **5 zile calendaristice de la data emiterii**

Contestare

– Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de **30 de zile calendaristice de la data comunicării**.

Angajatorul este obligat:

Ξ să acorde un **termen de preaviz**

Durata: 20 de zile lucrătoare (conform CCM)

– În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă
– Absentarea nu afectează salariul sau celelalte drepturi.
– Orele absentate se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

Ξ să ofere un **loc vacant**

⇨ angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională
⇨ În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante are obligația de a solicita sprijinul ***agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă*** în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale
⇨ Salariatul are la dispoziție un termen de **3 zile lucrătoare** de la comunicarea angajatorului pt. a-și **manifesta în scris consimțământul** cu privire la noul loc de muncă oferit.

Ξ să ofere **plata compensatorie**

⇨ Regula: NU se acordă
⇨ Excepția: dacă este prevăzută în
✓ contracte colective
✓ Regulament Intern
✓ politicile angajatorului

5) Concedierea ca urmare a nesolicitării pensionării pentru limită de vârstă, deși sunt îndeplinite condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare

⊙ Abrogată prin Legea nr. 49/2010.

– Angajatorul poate dispune oricând concedierea, având însă în vedere că:
⊙ Salariatul trebuie să fi îndeplinit condițiile de pensionare pentru limită de vârstă.
⊙ Decizia de comunicare trebuie să nu fi fost comunicată, pentru că în acest caz contractul de muncă încetează de drept

Decizia de concediere

Ξ Trebuie emisă în mod obligatoriu în formă scrisă
Ξ Trebuie să cuprindă:
a. Temeiurile de fapt și de drept ale concedierii
b. Precizări cu privire la termenul și instanța la care se poate contesta această decizie

Nu este necesar:

⊙ Să se acorde termen de preaviz
⊙ Oferirea unui loc de muncă vacant în unitate

Observație:

În situația în care contractul de muncă al salariatul se suspendă, din motivele prevăzute de lege, pe perioada executării preavizului, termenul de preaviz de suspendă corespunzător.

II. Concedierea pe motive ce nu țin de persoana salariatului

- ⊙ Intervine ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat.
- ⊙ Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Condiții:

1. **Desființarea locului de muncă ocupat de salariat trebuie să aibă loc datorită transformărilor tehnologice, dificultăților economice sau a reorganizării judiciare (să aibă o cauză reală și serioasă)**
2. **Desființarea locului de muncă ocupat de salariat să fie efectivă**

Salariatul va beneficia de:

- Ξ Plată compensatorie
- Ξ Dreptul de preaviz

Decizia de concediere

- Ξ Trebuie emisă în mod obligatoriu în formă scrisă
- Ξ Durata preavizului
- Ξ Trebuie să cuprindă:
  a. Temeiurile de fapt și de drept ale concedierii
  b. Precizări cu privire la termenul și instanța la care se poate contesta această decizie

Concedierea colectivă

Reprezintă concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

1. cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați
2. cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
3. cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Obligația de informare și consultare a angajatorului (art. 69 din Codul muncii)

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în **timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere**, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

Ordinea de concediere (art. 81 CCMUN)

La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu au cerut pensionarea în condiţiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poata desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreţinere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, pe întreţinătorii unici de familie, precum şi pe salariaţii, bărbaţi sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii

contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeaşi situaţie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Obligaţia de notificare

În perioada în care au loc consultări, **pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util**, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi **să le notifice, în scris,** următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii si compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Observații:

- **Nu are importanță dacă decizia care determină concedierile colective este luată de angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.**
- În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta **nu se poate prevala**, în nerespectarea obligațiilor prevăzute mai sus, de faptul că **întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.**
- Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării Inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților."

Consultarea salariaților

- Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.
- Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Notificarea deciziei de concediere

- Dacă, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, **angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă,** acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul teritorial de muncă și Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, **cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.**
- Notificarea trebuie sa cuprindă:
  - toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă
  - rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
- Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o Inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.
- Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere Inspectoratului teritorial de muncă.

Interdicția de a face noi angajări

- Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați **timp de 9 luni** de la data concedierii acestora.

Obligația de reangajare

- În situația în care în perioada de 9 luni se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
- Salariații au la dispoziție un termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului asupra reluării activității pentru a-și manifesta expres în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.
- Dacă salariații nu își manifestă expres în scris consimțământul în termenul de 9 luni sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări.

Observație: deși este vorba despre concediere colectivă, deciziile de concediere sunt individuale. Concedierea produce efecte de la data comunicării sale salariatului.

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

- Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.
- În caz de conflict de muncă, angajatorul **nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.**
- În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la **plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.**
- La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Nulitatea contractului individual de muncă (art. 57 Codul muncii)

- intervine în cazul contractului de muncă încheiat cu încălcarea condițiilor de validitate prevăzute de lege pentru încheierea sa valabilă
- cauzele de nulitate pot exista anterior sau concomitent cu încheierea contractului
- în dreptul muncii,
- nulitatea, în dreptul muncii, produce efecte numai pentru viitor
- poate fi totală sau parțială
- poate fi constatată prin acordul părților sau de către instanța de judecată

Efectul nulității: încetarea de drept al contractului individual de muncă

Nulitatea absolută
- poate fi invocată pe cale de acțiune sau excepție de orice persoană interesată, chiar din oficiu
- poate fi invocată oricând, aceasta fiind imprescriptibilă

Nulitatea relativă
- poate fi invocată de partea ocrotită prin această sancțiune
- este prescriptibilă extinctiv
- poate fi confirmată de cel care ar avea dreptul de a se prevala de nulitate

VI. Bibliografie

1. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminița*, Dreptul muncii, Editura C.H. Beck, București, 2005;
2. *Athanasiu Alexandru, Dima Luminița*, Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, în revista Pandectele române, nr. 5/2003;
3. *Athanasiu Alexandru, Volonciu Magda, Dima Luminița, Oana Cazan*, Codul muncii – comentariu pe articole, vol. 1, Editura C.H. Beck, București, 2007;
4. *Beligrădeanu Șerban*, Considerații referitoare la judicioasa interpretare a art. 61 lit. e din Codul muncii, Revista Dreptul nr. 9/2009;
5. *Beligrădeanu Șerban, Ștefănescu Traian Ion*, Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii, privitor la sancționarea concedierilor netemeinice ori nelegale, Revista Dreptul nr. 5/2009;
6. *Blanpain Roger*, The European Labour Law, twelfth edition, Editura Wolters Kluwer, Netherlands, 2010;
7. *Dumitriu Raluca*, Contractul individual de muncă, prezent și perspectivă, Revista Tribuna Economică, București, 2005;
8. *Dumitriu Raluca*, Doctrina concedierii implicite în dreptul englez, Revista română de drept comercial nr. 2/2001;
9. *Gîlcă Costel*, Codul muncii, Editura C.H. Beck, București, 2008;
10. *Ovidiu Ținca*, Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul vârstei în legislația română, Revista Dreptul nr. 4/2009.
11. *Ștefănescu Traian Ion*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, București, 2010;
12. *Țiclea Alexandru, Fodor Maria*, Consecințe ale demisiei provocate de angajator cu privire la reintegrarea în funcție, Revista Dreptul nr. 9/2009;
13. *Țiclea Alexandru*, Tratat de dreptul muncii, ediția a 3-a, Editura Universul Juridic, București, 2009.

Legislație

a) internă:
- Codul muncii art. 55-79
- Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale, publicată în M.Of. nr. 195/23.3.2010

- Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe 2007-2010 art. 75, 77, 81

b) europeană:

- Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Partea a III-a
Răspunderea şi jurisdicţia în dreptul individual al muncii

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tema 10
Răspunderea juridică şi jurisdicţia muncii

I. Terminologie

1. ***Regulamentul de organizare şi funcţionare*** constituie „actul intern al unei persoane juridice, prin care se stabilesc, potrivit prevederilor legale, structura sa generală, compartimentele de lucru şi atribuţiile lor, conlucrarea dintre ele, raporturile cu conducerea persoanei juridice respective." [1]
2. ***Regulamentul de ordine interioară*** reprezintă acel „act intern al angajatorului, persoană juridică, prin care se stabilesc îndatoririle personalului, măsurile care se impun în vederea organizării muncii şi asigurării disciplinei muncii în unitatea respectivă."[2]
3. ***Disciplina muncii*** este „starea de ordine existentă în desfăşurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor juridice care reglementează acest proces şi din îndeplinirea de către toţi participanţii a obligaţiilor asumate, potrivit legii, contractelor colective de muncă şi contractelor individuale de muncă."[3]
4. ***Răspunderea contractuală*** este răspunderea civilă ce îşi are izvorul în neexecutarea unor obligaţii contractuale.[4]
5. ***Răspunderea materială a salariaţilor*** este acea răspundere juridică, ce are caracter reparatoriu. Conform art. 270 din Codul muncii, salariaţii răspund patrimonial în baza normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.
6. ***Răspunderea angajatorului faţă de salariaţi*** este răspunderea juridică cu caracter reparatoriu. Conform art. 269 din Codul muncii, angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
7. ***Jurisdicţia muncii*** reprezintă „activitatea de soluţionare a litigiilor de către instanţele judecătoreşti, precum şi de alte organe legal competente, potrivit unei anumite proceduri legale."[5]

---

[1] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 146.
[2] Ibidem, p. 145.
[3] Ibidem, p. 59.
[4] Pentru detalii, a se vedea *Constantin Stătescu, Corneliu Bîrsan*, Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor, ed. a IX-a, revizuită şi adăugită, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 329 şi urm.
[5] *Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu*, op. cit., p. 94.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

8. ***Litigiul de muncă*** este „litigiul ce se naşte între salariat şi angajator, în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă."
9. ***Conflictul de muncă*** - conform art. 284 alin. (1) din Codul muncii, acesta reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.
10. ***Conflictele de drepturi,*** potrivit art. 248 alin. (3) din Codul muncii, sunt o specie a conflictelor de muncă, ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi sau din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă.[1]
11. ***Unitatea*** desemnează persoana juridică care utilizează munca prestată de salariaţi;
12. ***Salariatul*** desemnează persoana fizică ce desfăşoară o activitate în cadrul unei unităţi, în temeiul unui contract individual de muncă.

II. Decizii ale Curţii Constituţionale

1. Decizia nr. 721 din 24 octombrie 2006 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 269 alin. (1) şi (2) din Codul muncii şi art. 21 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul susţine că prin modul de redactare a dispoziţiilor art. 269 din Codul muncii şi a art. 21 din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000, raportate la prevederile cuprinse în Legea nr. 202/2002, legiuitorul a creat o evidentă inegalitate între persoanele discriminate pe criterii de sex, pe de o parte, şi toate celelalte persoane discriminate sau hărţuite, pe de altă parte. Astfel, din interpretarea textelor de lege criticate rezultă că ori de câte ori au fost încălcate prevederile contractului individual de muncă prin acte de discriminare, salariatul nu are dreptul de a solicita instanţei decât repararea prejudiciilor materiale suferite, în vreme ce dispoziţiile art. 43 din Legea nr. 202/2002 instituie posibilitatea categoriei de persoane discriminate pe criterii de sex de a obţine şi repararea prejudiciilor nepatrimoniale.

De asemenea, prevederile legale criticate sunt neconstituţionale şi prisma accesului liber la justiţie, care, în mod vădit, este îngrădit prin excluderea posibilităţii salariaţilor de a se adresa justiţiei în vederea reparării prejudiciilor morale suferite prin încălcarea dreptului persoanei la demnitate.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 269 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, prevederi care au următorul cuprins:

„(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit

[1] A se vedea şi Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în M.Of. nr. 582/ 29.11.1999.

un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente."

De asemenea, critica vizează şi art. 21 alin.(1) din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 48/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002, dispoziţii modificate prin art. I pct. 9 din Legea nr. 324/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006. Textul de lege are următorul cuprins: *„Persoana care se consideră discriminată poate formula, în faţa instanţei de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru şi nu este condiţionată de sesizarea Consiliului."*

Autorul excepţiei susţine că dispoziţiile legale criticate încalcă prevederile constituţionale ale art. 16 care consacră egalitatea în drepturi a cetăţenilor şi art. 21 privind liberul acces la justiţie.

În ceea ce priveşte susţinerea potrivit căreia reglementarea criticată încalcă principiul egalităţii în faţa legii şi a autorităţilor publice, Curtea reţine că, în conformitate cu jurisprudenţa sa şi cu cea a Curţii Europene a Drepturilor Omului (cauzele *„Engel şi alţii împotriva Olandei"*, 1976, *„Marckx împotriva Belgiei"*, 1979, *„Moustaquim împotriva Belgiei"*, 1991), egalitatea nu înseamnă uniformitate, fiind posibilă stabilirea unui tratament juridic diferit pentru situaţii diferite, când aceasta se justifică în mod raţional şi obiectiv.

În acest sens, Curtea reţine că, potrivit art. 269 din Codul muncii, angajaţii care au suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul au posibilitatea de a se adresa justiţiei, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru repararea prejudiciilor patrimoniale suferite.

Or, Curtea observă că reglementarea legală criticată este aplicabilă în cazul tuturor persoanelor aflate în situaţia prevăzută de ipoteza normei, fără nici o distincţie sau în considerarea altor criterii, şi anume tuturor persoanelor fizice care au calitatea de salariat şi au suferit un prejudiciu material de care este culpabil angajatorul.

Pe de altă parte, Curtea constată că art. 269 din Codul muncii nu constituie un impediment pentru salariaţii care se consideră discriminaţi la locul de muncă de a se adresa instanţei judecătoreşti, pe calea dreptului comun, pentru a solicita repararea prejudiciilor morale, nepatrimoniale suferite în legătură cu serviciul, aşa cum reglementează art. 21 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000. Astfel, art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) din ordonanţă prevede că *„Principiul egalităţii între cetăţeni, al excluderii privilegiilor şi discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:[...] e) drepturile economice, sociale şi culturale, în special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupaţiei, la condiţii de muncă echitabile şi satisfăcătoare, la protecţia împotriva şomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remuneraţie echitabilă şi satisfăcătoare."* În aplicarea acestor dispoziţii,

instanța judecătorească este chemată să aprecieze dacă aspectele probate de salariat întrunesc condițiile discriminării și, în caz afirmativ, să acorde persoanei discriminate despăgubiri și să dispună restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare.

A interpreta textele de lege criticate în sensul limitării despăgubirilor datorate persoanei discriminate ce are calitatea de salariat, la valoarea prejudiciului material cauzat de angajator, echivalează cu o restrângere nepermisă a dreptului la repararea integrală a prejudiciului suferit. Or, tocmai această împrejurare ar determina aplicarea unui tratament diferențiat, deci discriminatoriu, unor persoane aflate în aceeași situație juridică, general reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, care prin însuși titlu își propune prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Așa fiind, întrucât ordonanța menționată nu face nicio distincție în privința subiectelor cărora se adresează sau a formelor de discriminare existente, iar potrivit principiului *„ubi lex non distiguit, nec nos distinguere debemus"*, calitatea de salariat nu pune persoana discriminată într-o situație deosebită care să justifice aplicarea unui tratament juridic diferit. Prin urmare, salariatul este îndreptățit la despăgubiri pentru prejudiciile morale, potrivit art. 21 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile delictuale cuprinse în art. 998 și 999 din Codul civil.

Curtea mai observă că, dincolo de rațiunile înfățișate, întrucât neconstituționalitatea nu este dedusă din contrarietatea art. 269 din Codul muncii și a art. 21 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 cu prevederile Legii fundamentale, ci dintr-o pretinsă lacună a celui dintâi, iar restabilirea concordanței dintre Constituție și lege, într-o atare situație, ar presupune înlăturarea acesteia prin completarea reglementării, critica cu un atare obiect excede competenței Curții Constituționale, care, potrivit art. 2 alin.(3) din Legea nr. 47/1992, *„se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului"*.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea Constituțională respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 269 alin. (1) și (2) din Codul muncii și art. 21 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. Decizia nr. 58 din 16 ianuarie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 266, art. 267 și art. 268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține, în esență, că dispozițiile de lege criticate se află într-o vădită contradicție cu prevederile art. 21 și 45 din Constituție, având în vedere că accesul liber la o activitate economică și libera inițiativă presupun dreptul persoanei de a-și stabili cadrul organizatoric în care să-și desfășoare activitatea, inclusiv abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile în cazul săvârșirii unor astfel de abateri. Consideră că regimul extrem de restrictiv prevăzut pentru încetarea raporturilor de muncă, ca și procedura de luare a măsurilor disciplinare, însoțite de răsturnarea sarcinii probei, lezează libertatea economică și

provoacă un dezechilibru în poziţia şi drepturile părţilor din litigiu, în favoarea salariatului.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 266, art. 267 şi art. 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora:

Art. 266: *„Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:*

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.";

Art. 267: *„(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin.(2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.";

Art. 268: *„(1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.*

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării."

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate sunt contrare prevederilor art. 21 şi 45 din Constituţie şi celor ale art. 6 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale. Din motivare rezultă că la art. 21 din Constituţie este avut în vedere alin.(3) referitor la dreptul părţilor la un proces echitabil soluţionat într-un termen rezonabil, iar la art. 6 din Convenţie, paragraful 1 teza întâi care consacră acelaşi drept.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că raportul juridic de muncă se naşte pe baza contractului individual de muncă negociat între angajator şi salariat, liber consimţit de ambele părţi. Dispoziţiile legale supuse controlului de constituţionalitate reglementează condiţiile şi procedura în care angajatorul poate dispune unilateral sancţionarea eventualelor abateri disciplinare săvârşite de salariaţi. Aceste dispoziţii au menirea şi sunt necesare atât pentru asigurarea stabilităţii raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor şi a intereselor legitime ale părţilor raportului juridic de muncă, cât şi pentru protecţia salariaţilor faţă de eventualele măsuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator.

Astfel, Curtea reţine că niciuna dintre normele juridice criticate nu este de natură să îngrădească dreptul oricărei părţi la un proces echitabil, în situaţia în care se iveşte un litigiu supus soluţionării instanţei judecătoreşti. Din contră, aceste texte de lege servesc la rezolvarea cu celeritate, într-un termen rezonabil, a unor asemenea litigii. Sarcina probei impusă angajatorului este determinată de poziţia mai puternică a acestuia faţă de cea a salariatului, de situaţia obiectivă rezultată din deţinerea de angajator a documentelor şi a datelor necesare elucidării cauzei.

De asemenea, Curtea reţine că accesul liber la o activitate economică şi libera iniţiativă, consacrate de art. 45 din Constituţie, nu conferă drepturi şi puteri discreţionare angajatorului în raporturile sale cu salariaţii. Aceste drepturi pot fi exercitate numai în condiţiile legii.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 266, art. 267 şi art. 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

3. Decizia nr. 95 din 5 februarie 2008 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 62 alin. (2), art. 267 şi art. 268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 62 alin.(2), art. 267 şi 268 din Codul muncii contravin prevederilor art. 16 alin. (1) şi (2), art. 24, 44, 45 şi 53 din Constituţie. Astfel, textele legale criticate, care prevăd sancţionarea cu nulitate absolută a neîndeplinirii de către angajatori a unor formalităţi prealabile aplicării sancţiunii disciplinare, afectează grav funcţionarea normală a societăţilor comerciale, încalcă dreptul lor de proprietate şi dreptul la o activitate economică şi la libera iniţiativă, instaurând o dictatură a salariaţilor care se ştiu la adăpost de orice sancţiuni, fiind liberi să nu îşi îndeplinească sarcinile de serviciu. Totodată, aceste dispoziţii legale încalcă şi dreptul la apărare, precum şi

principiul constituţional al egalităţii în drepturi, întrucât măsurile dispuse de angajator pot fi anulate pentru motive formale, fără a se mai cerceta fondul litigiului.

Obiectul excepţiei îl constituie dispoziţiile art. 62 alin. (2), art. 267 şi 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii care au următorul cuprins:

Art. 62. *„[...] (2) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.";*

Art. 267. *„(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin.(2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.";

Art. 268. *„(1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.*

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării."

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate contravin următoarelor prevederi constituţionale: art. 16 alin. (1) şi (2) referitoare la egalitatea cetăţenilor în

faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări, art. 24 privind dreptul la apărare, art. 44 privind dreptul de proprietate privată, art. 45 privind libertatea economică şi art. 53 referitoare la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau al unor libertăţi.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată următoarele:

Art. 62 din Codul muncii este inserat în cap. V *„Încetarea contractului individual de muncă", secţiunea a 3-a – „Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului"*. Unul dintre motivele încetării contractului individual de muncă este cel prevăzut de art. 61 lit. a) din acelaşi cod, respectiv săvârşirea unei abateri grave ori a unor abateri repetate, concedierea în acest caz apărând ca o sancţiune disciplinară.

Alin. (2) al art. 62, criticat pentru neconstituţionalitate, prevede, la modul general şi în completarea reglementărilor menţionate, că în toate cazurile concedierea se poate dispune numai printr-o decizie emisă în scris, motivată în fapt şi în drept şi cu arătarea termenului şi a instanţei judecătoreşti la care poate fi contestată. Aceste cerinţe sunt, indiscutabil şi în mod firesc, necesare şi justificate pentru orice act de dispoziţie privind aplicarea sancţiunii disciplinare.

Art. 267 impune, sub sancţiunea nulităţii absolute, efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, fără de care nu poate fi dispusă măsura sancţionării salariatului, şi reglementează procedura efectuării acestei cercetări. Cercetarea prevăzută de acest text de lege este menită să asigure stabilirea corectă a abaterii disciplinare, a împrejurărilor concrete în care a fost săvârşită, a gravităţii sale şi a vinovăţiei, în raport cu care se poate aprecia şi asupra sancţiunii aplicabile, dar, în acelaşi timp, şi a exercitării dreptului de apărare al salariatului în cadrul acestei proceduri.

Art. 268 stabileşte termenul în care poate fi emisă în formă scrisă decizia de sancţionare, precum şi elementele şi menţiunile pe care trebuie să le cuprindă decizia, sub sancţiunea nulităţii. Menţiunile şi precizările pe care trebuie să le cuprindă decizia sunt absolut necesare atât salariatului sancţionat, ca acesta să îşi poată pregăti, organiza şi exercita apărarea, dar şi instanţei judecătoreşti, chemată să hotărască în privinţa legalităţii şi a temeiniciei măsurii contestate. Completarea deciziei cu toate datele prevăzute de textul de lege nu produce nicio dificultate pentru angajator, cerându-i doar atenţie şi responsabilitate.

Curtea Constituţională a statuat în jurisprudenţa sa că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfăşoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle, precum şi interesele legitime ale ambelor părţi. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancţiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situaţia sa dominantă.

Analizând criticile formulate în această cauză, Curtea constată că principiul egalităţii în drepturi a cetăţenilor, invocat în susţinerea excepţiei, nu este aplicabil, având în vedere că angajatorul şi salariatul se află în situaţii obiectiv diferite. Condiţionarea aplicării sancţiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări prealabile nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaţilor şi nu le creează niciun privilegiu. În situaţia în care litigiul de muncă declanşat de aplicarea sancţiunii disciplinare este supus soluţionării de instanţa judecătorească, părţile beneficiază de principiul egalităţii armelor, fiecare având la dispoziţie aceleaşi mijloace şi garanţii

procedurale care condiţionează exerciţiul deplin al dreptului la apărare şi al dreptului la un proces echitabil.

Curtea constată că este neîntemeiată şi susţinerea autorului excepţiei conform căreia prevederea obligativităţii respectării unor reguli de procedură în legătură cu sancţionarea disciplinară a salariaţilor şi chiar sancţionarea cu nulitate absolută a măsurilor dispuse cu încălcarea acelor reguli ar aduce atingere de orice fel dreptului de proprietate ori libertăţii economice. Accesul liber la o activitate economică şi libera iniţiativă, consacrate de art. 45 din Constituţie, nu conferă drepturi şi puteri discreţionare angajatorului în raporturile sale cu salariaţii. Aceste drepturi pot fi exercitate numai în condiţiile legii.

Totodată, Curtea reţine că cerinţele impuse prin dispoziţiile legale criticate nu sunt de natură să restrângă în niciun fel exerciţiul, într-un cadru legal, al drepturilor şi prerogativelor angajatorului.

În legătură cu aceste critici, Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 608 din 19 iunie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007, dar şi prin alte decizii, a respins excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 62 alin. (2), art. 267 şi 268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, constatând că nu sunt încălcate dispoziţiile constituţionale invocate de autorul excepţiei.

Întrucât în cauza de faţă nu au fost aduse elemente noi, de natură să reconsidere jurisprudenţa Curţii Constituţionale în materie, atât soluţia, cât şi considerentele acestei decizii îşi menţin valabilitatea şi în prezenta cauză.

Pentru considerentele expuse,Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 62 alin. (2), art. 267 şi art. 268 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Decizia nr. 63 din 17 februarie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 264 alin. (1) lit. a) coroborat cu art. 267 alin.(1) din Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, se arată că textul de lege criticat încalcă art. 16 alin.(1) şi art. 24 alin.(1) din Constituţie, întrucât, pe de o parte, pentru unele abateri disciplinare, legea obligă la efectuarea unei cercetări prealabile, în timp ce pentru altele nu prevede această obligaţie, iar, pe de altă parte, aplicarea unei sancţiuni disciplinare fără efectuarea unei cercetări prealabile, condiţie esenţială în stabilirea temeiniciei sancţiunii, nu asigură protecţia salariatului în faţa abuzurilor şi încurajează aplicarea de sancţiuni nejustificate. De asemenea, se mai arată că este îngrădită libertatea de exprimare a opiniilor salariatului referitoare la fapta considerată abatere disciplinară şi la sancţiunea ale cărei consecinţe urmează a le suporta, precum şi dreptul acestuia de a fi informat cu privire la motivul pentru care este sancţionat.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie art. 264 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, respectiv Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Textul legal criticat are următorul conţinut:

Art. 264: *„(1) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:*

a) avertismentul scris;"

Autoarea excepției susține că dispozițiile legale criticate încalcă prevederile art. 16 alin. (1), art. 24 alin. (1), art. 30 alin. (1) și ale art. 31 alin. (2) din Constituția României, republicată, prevederi care au următorul conținut:

Art. 16 alin. (1): *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.";*

Art. 24 alin. (1): *„Dreptul la apărare este garantat";*

Art. 30 alin. (1): *„Libertatea de exprimare a gândurilor, a opiniilor sau a credințelor și libertatea creațiilor de orice fel, prin viu grai, prin scris, prin imagini, prin sunete sau prin alte mijloace de comunicare în public, sunt inviolabile.";*

Art. 31 alin. (2): *„Autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice și asupra problemelor de interes personal."*

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, deși, formal, critica de neconstituționalitate este îndreptată împotriva art. 264 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, care reglementează avertismentul scris ca sancțiune disciplinară, din susținerile autoarei excepției rezultă că, în realitate, aceasta vizează lipsa obligației angajatorului de a efectua o cercetare prealabilă în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară sancționată cu avertisment scris. Or, aceasta este prevăzută într-un alt text de lege, respectiv în art. 267 alin.(1) din Codul muncii, care prevede că: *„Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile."*

În ceea ce privește încălcarea prevederilor art. 16 alin.(1) din Constituție, Curtea constată că, în măsura în care reglementarea dedusă controlului se aplică tuturor celor aflați în situația prevăzută în ipoteza normei legale, fără nici o discriminare pe considerente arbitrare, critica cu un atare obiect nu este întemeiată. De altfel, excepțarea de la procedura cercetării prealabile nu intervine în considerarea calității făptuitorului, care întotdeauna este salariat al angajatorului, ci exclusiv în raport de gravitatea abaterii și a sancțiunii aplicabile, astfel încât reglementarea nu aduce atingere principiului egalității de tratament juridic între cetățeni.

Analizând constituționalitatea textelor de lege criticate, Curtea constată că acestea sunt în deplină concordanță și cu prevederile constituționale referitoare la liberul acces la justiție și dreptul la apărare. Astfel, potrivit art. 268 alin. (5) din Codul muncii, *„decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente ...",* pe această cale contestatorul având posibilitatea de a beneficia de toate garanțiile procesuale prevăzute de lege, prin administrarea probelor necesare în fața jurisdicțiilor care soluționează aceste cereri.

Față de obiectul de reglementare al normei deduse controlului de constituționalitate și în raport cu susținerile autoarei excepției, Curtea constată că art. 30 alin. (1) și art. 31 alin. (2) din Constituție nu au relevanță în susținerea excepției de neconstituționalitate, întrucât domeniile lor de incidență sunt diferite, libertatea de exprimare a persoanei și obligația autorităților publice de informare a cetățenilor neavând legătură cu procedura cercetării prealabile, în vederea aplicării de sancțiuni disciplinare, instituită de Codul muncii.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 264 alin.(1) lit. a) coroborat cu art. 267 alin. (1) din Codul muncii.

5. Decizia nr. 379 din 30 septembrie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 65 şi art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 65 din Codul muncii încalcă dreptul fundamental la muncă, garantat de Constituţie şi de pactele şi tratatele internaţionale la care România este parte, deoarece salariatul poate fi îndepărtat din exerciţiul dreptului la muncă şi datorită unor acţiuni culpabile ale angajatorului. În ceea ce priveşte dispoziţiile art. 269 din acelaşi act normativ, autorul excepţiei susţine că acestea sunt neconstituţionale, întrucât nu se prevede obligaţia angajatorului de a repara şi daunele morale cauzate angajatului prin nerespectarea dreptului la demnitate în muncă.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 65 şi art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţii care au următorul conţinut:

Art. 65: *„(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.*

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, dintre cele prevăzute la alin.(1).";

Art. 269 alin. (1): *„Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul."*

În susţinerea neconstituţionalităţii acestor texte de lege, autorul excepţiei invocă încălcarea prevederilor constituţionale ale art. 11 alin. (1) şi (2), art. 16 alin. (1), art. 20 şi ale art. 41 alin. (1) şi (2), care au următorul conţinut:

Art. 11 alin. (1) şi (2): *„(1) Statul român se obligă să îndeplinească întocmai şi cu bună-credinţă obligaţiile ce-i revin din tratatele la care este parte.*

(2) Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern.";

Art. 16 alin. (1): *„Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări.";*

Art. 20: *„(1) Dispoziţiile constituţionale privind drepturile şi libertăţile cetăţenilor vor fi interpretate şi aplicate în concordanţă cu Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, cu pactele şi cu celelalte tratate la care România este parte.*

(2) Dacă există neconcordanţe între pactele şi tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, şi legile interne, au prioritate reglementările internaţionale, cu excepţia cazului în care Constituţia sau legile interne conţin dispoziţii mai favorabile.";

Art. 41 alin. (1) şi (2): *„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaţilor, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe ţară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situaţii specifice, stabilite prin lege."

Autorul excepţiei consideră că textele legale criticate contravin şi reglementărilor internaţionale prevăzute de art. 22 şi art. 23 pct. 1 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, precum şi pct. 26 - Partea I, art. 1 pct. 1 - Partea a II-a şi art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, al căror conţinut este următorul:

Declaraţia Universală a Drepturilor Omului:

Art. 22: *„Orice persoană, în calitatea sa de membru al societăţii, are dreptul la securitate socială, ea este îndreptăţită să obţină realizarea drepturilor economice, sociale şi culturale indispensabile pentru demnitatea sa şi libera dezvoltare a personalităţii sale, prin efort naţional şi cooperare internaţională, ţinându-se seama de organizarea şi de resursele fiecărei ţări";*

Art. 23 pct. 1: *„Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la ocrotire împotriva şomajului."*

Carta socială europeană revizuită:

Partea I - pct. 26: *„Părţile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan naţional şi internaţional, atingerea condiţiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi şi principii: [...]*

26. toţi lucrătorii au dreptul la demnitate în muncă [...].";

Partea a II-a - Art. 1 pct. 1: *„În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părţile se angajează:*

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective şi responsabilităţi realizarea şi menţinerea celui mai ridicat şi stabil nivel posibil de ocupare a forţei de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; [...]";

Art. 24 (lit. a): *„În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecţie în caz de concediere, părţile se angajează să recunoască:*

a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediaţi fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerinţele de funcţionare a întreprinderii, a instituţiei sau a serviciului."

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că dreptul la muncă, dreptul la libera alegere a profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă şi dreptul la protecţia socială, consacrate de art. 41 din Constituţie, republicată, în concordanţă cu reglementările din instrumentele juridice internaţionale, sunt drepturi fundamentale şi generale. În exercitarea acestor drepturi orice persoană are posibilitatea să se încadreze în muncă fără să fie forţată în acest sens, să opteze pentru o anumită profesie, meserie sau ocupaţie, pentru care se pregăteşte şi se califică în mod corespunzător, precum şi pentru un loc de muncă dorit. Curtea reţine că acestea nu sunt însă drepturi absolute, în sensul că persoana s-ar putea încadra la

orice loc de muncă, de aceste drepturi beneficiind numai persoanele cu calificarea şi aptitudinile necesare unei profesii, meserii sau ocupaţii pentru care are calificarea şi aptitudinea necesare. Astfel, Codul muncii, în scopul eliminării oricăror discriminări la angajare şi în scopul asigurării stabilităţii raporturilor de muncă, prevede numeroase garanţii, menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte importantă este stricta reglementare a condiţiilor de încetare a contractului individual de muncă. Acesta poate înceta şi din iniţiativa angajatorului pentru motive ce ţin de persoana salariatului, dar şi pentru motive legate de funcţionarea în bune condiţii a unităţii. Aceste motive sunt concret determinate de lege, iar salariatul concediat poate contesta în justiţie legalitatea şi temeinicia motivelor concedierii. De altfel, Curtea observă că în art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, invocat de autorul excepţiei, se prevede posibilitatea concedierii salariaţilor pentru *„un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau conduita acestora ori de cerinţele de funcţionare a întreprinderii, a instituţiei sau a serviciului"*.

Cât priveşte verificarea valabilităţii motivului invocat de angajator, aceasta intră în competenţa instanţelor judecătoreşti sesizate prin contestaţia salariatului concediat.

Art. 65 din Codul muncii prevede dreptul angajatorului de a dispune concedierea salariatului în cazul în care este nevoit să desfiinţeze postul ocupat de acesta datorită dificultăţilor economice, transformărilor tehnologice sau reorganizării activităţii. Alin. (2) al aceluiaşi articol impune condiţia ca desfiinţarea locului de muncă *„să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă."*

În ceea ce priveşte art. 269 alin. (1) din Codul muncii, Curtea observă că acesta este criticat de autorul excepţiei pentru faptul că prevede obligaţia angajatorului de a plăti despăgubiri numai pentru pagubele materiale cauzate din culpa sa salariatului, nu şi pentru eventualele prejudicii morale. Prin aceasta se urmăreşte completarea textului legal cu prevederea dreptului la despăgubire şi pentru prejudicii morale, ceea ce, potrivit dispoziţiilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, republicată, nu intră în competenţa Curţii Constituţionale, motiv pentru care excepţia de neconstituţionalitate a art. 269 alin. (1) din Codul muncii este inadmisibilă.

De altfel, Curtea observă că în textul art. 269 se precizează faptul că angajatorul este obligat să-l despăgubească pe salariat în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale. Aceasta nu exclude însă posibilitatea salariatului, care a suferit şi prejudicii morale din culpa angajatorului, să solicite despăgubiri în temeiul normelor de drept comun, referitoare la răspunderea civilă delictuală.

Pentru considerentele expuse,Curtea Constituţională:

1. respinge, ca fiind neîntemeiată, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

2. Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

6. Decizia nr. 348 din 3 aprilie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 272 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepției autorul acesteia susține că dispozițiile art. 272 alin. (1) din Codul muncii sunt contrare principiilor statului de drept și al supremației Constituției, încălcând, în același timp, și dispozițiile constituționale referitoare la accesul liber la justiție și la dreptul părților la un proces echitabil. Pentru ca aceste aspecte neconstituționale să fie înlăturate, consideră că textul ar trebui să fie redactat în sensul că „Salariatul care a încasat de la angajator o sumă care ulterior s-a constatat irevocabil, după epuizarea tuturor căilor extraordinare de atac (recurs, contestație în anulare și revizuire) că este nedatorată, este obligat să o restituie".

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 272 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziții potrivit cărora *„Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie"*.

În opinia autorului excepției, datorită caracterului său incomplet, textul de lege criticat contravine prevederilor art. 1 alin. (3) și (5) și ale art. 21 alin.(1), (2) și (3) din Constituție, referitoare la statul de drept și la obligativitatea respectării Constituției, a supremației sale și a legilor, respectiv la accesul liber la justiție și la dreptul părților la un proces echitabil.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că autorul excepției nu critică, în realitate, conținutul normativ al textului de lege criticat, respectiv stabilirea obligației salariatului de a restitui suma încasată necuvenit de la angajator, ci consideră că acest text ar trebui să fie completat cu precizarea că obligația de restituire există numai după ce, în mod irevocabil și în urma epuizării tuturor căilor extraordinare de atac, s-a stabilit că suma încasată nu a fost datorată.

Potrivit dispozițiilor art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, *„Curtea Constituțională se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului"* și, prin urmare, excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse,Curtea Constituțională respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 272 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

7. Decizia nr. 650 din 29 noiembrie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 274 alin. (1) și art. 275 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art. 274 alin. (1) și ale art. 275 din Codul muncii, impunând ca angajatorul să aștepte 3 ani până la recuperarea în cea mai mare parte a pagubei cauzate de salariat, practic îi interzic accesul la justiție și îl pun într-o situație discriminatorie față de salariat, care își poate executa creanța imediat după obținerea titlului executoriu, chiar și pe calea executării silite.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 274 alin. (1) şi ale art. 275 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, având următorul conţinut:

Art. 274 alin. (1): *„În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit";*

Art. 275: *„În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă."*

Autorul excepţiei consideră că dispoziţiile legale criticate contravin prevederilor art. 16 alin. (1) – *„Egalitatea în drepturi"* şi ale art. 21 alin. (1) – *„Accesul liber la justiţie"* din Constituţie.

Referitor la solicitarea reprezentantului părţii N.A. de obligare a autorului excepţiei la plata cheltuielilor de judecată, Curtea Constituţională constată că, potrivit art. 1 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, *„Curtea Constituţională este independentă faţă de orice altă autoritate publică şi se supune numai Constituţiei şi prezentei legi"*. Prin urmare, instanţa constituţională este independentă faţă de autoritatea judecătorească, nefiind inclusă în sistemul instanţelor judecătoreşti de drept comun. Curtea are o competenţă specială, stabilită prin art. 146 din Constituţie, pronunţând, în soluţionarea excepţiilor de neconstituţionalitate ridicate în faţa instanţelor judecătoreşti, decizii definitive şi general obligatorii care nu reprezintă titluri executorii precum hotărârile instanţelor judecătoreşti. Aşa fiind, Curtea nu este competentă să se pronunţe cu privire la cererile care au ca obiect obligarea vreunei părţi la plata cheltuielilor de judecată, stabilirea acestei obligaţii, precum şi cuantumul ei constituind atributul exclusiv al instanţei judecătoreşti.

Analizând excepţia de neconstituţionalitate ridicată, Curtea observă că art. 270 alin. (1) din Codul muncii prevede răspunderea patrimonială a salariaţilor pentru pagubele produse angajatorului, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, iar art. 272 din acelaşi cod stabileşte obligaţia salariaţilor de a restitui suma încasată nedatorat, precum şi contravaloarea bunurilor primite necuvenit ori a serviciilor ce li s-au prestat fără să fi fost îndreptăţiţi la acestea. Ca modalitate de acoperire a acestor daune se prevede reţinerea din drepturile salariale cuvenite salariatului vinovat, în rate lunare, care nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, respectiv jumătate din salariul lunar net când se cumulează şi cu alte reţineri.

Curtea constată că răspunderea civilă contractuală a salariaţilor există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor, iar obligaţia de restituire priveşte foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă. Astfel, dacă răspunderea patrimonială se stabileşte numai pentru daunele produse în legătură cu munca salariaţilor, în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă, opţiunea legiuitorului a fost ca şi recuperarea acestor daune să se facă în acelaşi cadru, respectiv prin reţineri din drepturile salariale în rate lunare.

Curtea observă că dispoziţiile legale criticate fac parte din titlul XI *„Răspunderea juridică”*, cap. III *„Răspunderea patrimonială”* din Codul muncii, prevederile art. 274 alin.(1) având în vedere cazul în care salariatul s-a încadrat la un alt angajator şi căruia i se transmite titlul executoriu în vederea continuării reţinerilor, iar prevederile art. 275 având ca ipoteză imposibilitatea acoperirii integrale a daunei prin reţineri lunare timp de 3 ani, caz în care angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Prin urmare, dispoziţiile legale criticate nu îngrădesc accesul liber la justiţie, prevăzut de art. 21 din Constituţie, întrucât angajatorul se poate adresa instanţelor judecătoreşti pentru stabilirea existenţei pagubei şi a răspunderii salariatului, pentru obligarea acestuia la plată şi pentru executarea silită pe calea popririi drepturilor salariale. Aceste dispoziţii constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silite şi a altor elemente de patrimoniu aparţinând salariatului debitor, timp de 3 ani.

În ceea ce priveşte pretinsa încălcare a principiului egalităţii în drepturi, consacrat de art. 16 alin. (1) din Legea fundamentală, Curtea reţine că angajatorul şi salariatul se află în situaţii obiectiv diferite, determinate de drepturile şi îndatoririle lor specifice în cadrul raportului juridic de muncă, şi, ca atare, nu pot avea parte de tratamente juridice identice sau similare.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 274 alin. (1) şi ale art. 275 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

8. Decizia nr. 342 din 18 aprilie 2006 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 283 alin.(2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine, în esenţă, că prevederile art. 283 alin.(2) din Codul muncii sunt discriminatorii, contravenind astfel dispoziţiilor art. 16 alin.(1) şi (2) din Constituţie. În acest sens, arată că termenul de 3 ani prevăzut de textul de lege criticat este mai lung decât termenele de 30 de zile prevăzute de alin. (1) lit. a) şi b) al aceluiaşi articol. Astfel, primul alineat al art. 283 creează o situaţie mai puţin favorabilă salariatului ale cărui drepturi sunt afectate mai grav printr-o decizie a angajatorului în raport cu salariatul care revendică alte drepturi a căror încălcare nu are efecte atât de grave. De asemenea, arată că angajatorul chemat în judecată pentru emiterea unei decizii care afectează semnificativ drepturile salariatului are o situaţie mai favorabilă decât cel chemat în judecată de către salariatul care urmăreşte satisfacerea unor drepturi mai puţin importante.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 283 alin.(2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora *„În toate situaţiile, altele decât cele prevăzute la alin.(1), termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului”*.

În opinia autorului excepţiei, art. 283 alin.(2) din Codul muncii contravine dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi (2) din Constituţie, care consacră egalitatea în drepturi, deoarece termenul de 3 ani prevăzut de acest text de lege este discriminatoriu în

raport cu termenele de 30 de zile prevăzute în alin.(1) lit. a) şi b) al aceluiaşi articol. Consideră că discriminarea se creează atât între salariaţi, cât şi între angajatori.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea reţine că aceasta a fost ridicată în cadrul unui conflict având ca obiect pretenţii formulate pentru plata unor drepturi salariale. Termenul pentru introducerea unei asemenea acţiuni este prevăzut în art. 283 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, fiind de 3 ani, şi este identic cu cel prevăzut de acelaşi alineat, în care angajatorul poate cere stabilirea răspunderii patrimoniale a salariaţilor.

Termenele de 30 de zile prevăzute de art. 283 alin. (1) lit. a) şi b) din Codul muncii se aplică atunci când obiectul conflictului de muncă este legat de decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, respectiv de decizia de sancţionare disciplinară. Aceste situaţii comportă urgenţă în soluţionarea litigiului.

Termenul de 3 ani, prevăzut de textul de lege criticat, se aplică în alte situaţii decât cele reglementate de art. 283 alin.(1) din Codul muncii.

Exercitarea dreptului de acces liber la justiţie poate fi supusă unor condiţionări legale, cum sunt şi termenele stabilite pentru introducerea cererilor, menite să asigure restabilirea în termen rezonabil a drepturilor încălcate, precum şi stabilitatea raporturilor juridice. Legiuitorul are dreptul, potrivit dispoziţiilor art. 126 alin. (2) din Constituţie, de a opta pentru instituirea unor termene diferite în considerarea deosebirilor ce există între natura şi obiectul diferitelor litigii. Aceasta nu contravine principiului constituţional al egalităţii în drepturi, întrucât, aşa cum a statuat în mod constant Curtea în jurisprudenţa sa, acest principiu nu presupune uniformitate, astfel că situaţii obiectiv diferite justifică instituirea unui tratament juridic diferenţiat.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 283 alin.(2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

9. Decizia nr. 45 din 11 ianuarie 2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate instanţa judecătorească arată că, spre deosebire de contractele civile, contractele de muncă produc numeroase efecte juridice chiar şi după încetarea existenţei lor. Efecte juridice produc şi clauzele inserate în contractele de muncă prin încălcarea dispoziţiilor legale. Dispoziţiile art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii pun salariaţii în imposibilitatea de a contesta legalitatea efectelor juridice ulterioare, întrucât, după încetarea existenţei contractului de muncă, ei nu mai pot cere constatarea nulităţii ori anularea clauzelor nelegale. Această îngrădire a posibilităţilor de a se acţiona prin justiţie pentru apărarea unor interese legitime încalcă drepturile constituţionale de acces liber la justiţie şi la un proces echitabil. Cu titlu exemplificativ, descrie o serie de ipoteze în care prin contracte individuale de muncă se prevăd clauze contrare reglementărilor legale în vigoare şi care au produs efecte juridice după încetarea existenţei contractelor respective. Consideră că, în urma constatării neconstituţionalităţii dispoziţiilor

art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, ar deveni, în mod automat, aplicabilă regula generală din art. 283 alin. (2) din Codul muncii, astfel încât cererea ar putea fi introdusă şi pentru constatarea nulităţii contractului ori a unei clauze a acestuia în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora:

„Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate: [...]

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;".

În opinia Tribunalului Mureş - Secţia civilă, acest text de lege contravine prevederilor art. 21 alin. (1), (2) şi (3) din Constituţie, care consacră accesul liber la justiţie şi dreptul la un proces echitabil.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea reţine că, în opinia tribunalului Mureş – Secţia civilă, art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii este neconstituţional, întrucât face imposibilă constatarea nulităţii unor clauze nelegale ale contractelor de muncă după ce aceste contracte şi-au încetat existenţa, dar mai produc efecte juridice.

Faţă de aceste susţineri, Curtea constată că reglementările legale criticate se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulităţii ori anularea unor acte care există. În situaţia în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în fiinţă, nu există nici clauzele acestuia, iar cererea pentru constatarea nulităţii lor nu mai are obiect. Este posibil însă ca efectele juridice ale unor clauze contractuale să continue ori să se producă după încetarea existenţei contractelor. În asemenea situaţii pot fi contestate în justiţie efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăţilor sau intereselor legitime ale persoanei.

În litigiile în care s-a ridicat excepţia de neconstituţionalitate se contestă încetarea raporturilor de muncă prin expirarea perioadei determinate pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă, susţinându-se că angajarea pe durată determinată s-a făcut cu încălcarea legii, iar efectul acestei clauze s-a produs de la data încetării raporturilor juridice de muncă. Este de reţinut că această clauză privind durata contractului individual de muncă putea face obiectul cererii de constatare a nulităţii tot timpul cât contractul a existat. Efectul acestei clauze s-a produs la data la care angajatorul a dispus ori a constatat încetarea raporturilor de muncă, chiar şi numai prin consemnarea acestui fapt în carnetul de muncă, măsură ce poate fi contestată în termenul prevăzut de art. 283 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Astfel, dreptul de acces liber la justiţie şi dreptul la un proces echitabil nu sunt îngrădite.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

10. Decizia nr. 44 din 11 ianuarie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și ale art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorii acesteia arată că, spre deosebire de contractele civile, contractele de muncă produc numeroase efecte juridice chiar și după încetarea existenței lor. Efecte juridice produc și clauzele inserate în contractele de muncă prin încălcarea dispozițiilor legale. Dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii și cele ale art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999 pun salariații în imposibilitatea de a contesta legalitatea efectelor juridice ulterioare, întrucât, după încetarea existenței contractului de muncă, ei nu mai pot cere constatarea nulității ori anularea clauzelor nelegale. Această îngrădire a posibilităților de a se acționa prin justiție pentru apărarea unor interese legitime încalcă drepturile constituționale de acces liber la justiție și la un proces echitabil. Cu titlu exemplificativ, sunt descrise o serie de ipoteze în care prin contracte individuale de muncă se prevăd clauze contrare reglementărilor legale în vigoare și care au produs efecte juridice după încetarea existenței contractelor respective. Consideră că, în urma constatării neconstituționalității dispozițiilor art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii și ale art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999, ar deveni, în mod automat, aplicabilă regula generală din art. 283 alin. (2) din Codul muncii, astfel încât cererea ar putea fi introdusă și pentru constatarea nulității contractului ori a unei clauze a acestuia în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și ale art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, dispoziții potrivit cărora:

Art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii: *„(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:[...];*

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;";

Art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999: *„Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează: [...]*

b) constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă."

În opinia autorilor excepției, aceste texte de lege contravin prevederilor art. 21 alin. (1), (2) și (3) din Constituție, care consacră accesul liber la justiție și dreptul la un proces echitabil.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că, în opinia autorilor excepției, art. 283 alin. (1) lit. d) din Codul muncii și art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999 sunt neconstituționale, întrucât fac imposibilă constatarea nulității unor clauze nelegale ale contractelor de muncă după ce aceste contracte și-au încetat existența, dar mai produc efecte juridice.

Față de aceste susțineri, Curtea constată că reglementările legale criticate se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulității ori anularea

unor acte care există. În situaţia în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în fiinţă, nu există nici clauzele acestuia, iar cererea pentru constatarea nulităţii lor nu mai are obiect. Este posibil, însă, ca efectele juridice ale unor clauze contractuale să continue ori să se producă după încetarea existenţei contractelor. În asemenea situaţii pot fi contestate în justiţie efectele juridice respective, dacă acestea sunt contrare drepturilor, libertăţilor sau intereselor legitime ale persoanei.

În litigiile în care s-a ridicat excepţia de neconstituţionalitate se contestă încetarea raporturilor de muncă prin expirarea perioadei determinate pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă, susţinându-se că angajarea pe durată determinată s-a făcut cu încălcarea legii, iar efectul acestei clauze s-a produs de la data încetării raporturilor juridice de muncă. Este de reţinut că această clauză privind durata contractului individual de muncă putea face obiectul cererii de constatare a nulităţii tot timpul cât contractul a existat. Efectul acestei clauze s-a produs la data la care angajatorul a dispus ori a constatat încetarea raporturilor de muncă, chiar şi numai prin consemnarea acestui fapt în cartea de muncă, măsură ce poate fi contestată în termenul prevăzut de art. 283 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Astfel, dreptul de acces liber la justiţie şi dreptul la un proces echitabil nu sunt îngrădite.

Pentru considerentele expuse, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 283 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii şi ale art. 73 lit. b) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă.

11. Decizia nr. 350 din 28 iunie 2005 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, precum şi a celor ale art. 64, art. 72 alin.(2) şi (3), art. 74 alin.(1) lit. c) şi d) şi art. 288 teza a doua din Codul muncii (Legea nr. 53/2003)

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine următoarele: a) art. 288 teza a doua din Codul muncii, precum şi art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999, prevăzând decăderea din beneficiul probei admise a părţii care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia, fac inoperantă dispoziţia art. 287 din Codul muncii, potrivit căreia sarcina probei revine angajatorului. Astfel, în situaţia în care angajatorul refuză în mod sistematic să prezinte dovezile în termenul prevăzut de lege ori în termenul dat de instanţă, pronunţarea sancţiunii decăderii împotriva angajatorului este în beneficiul acestuia, care prin propria faptă reuşeşte să se sustragă de la îndeplinirea unei obligaţii legale, ceea ce înseamnă că protecţia dreptului la muncă este insuficientă, iar salariatul nu poate beneficia de un proces echitabil; b) art. 72 alin.(2) şi (3) din Codul muncii este neconstituţional pentru că nu conţine în mod expres obligaţia angajatorului de a notifica salariaţilor care au fost concediaţi reluarea activităţii a cărei încetare a condus la concedieri colective; c) art. 74 alin.(1) lit. c) din Codul muncii este neconstituţional pentru că nu prevede obligaţia angajatorului de a menţiona în decizia de concediere rezultatul aplicării criteriilor pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; d) art. 74 alin. (1) lit. d), raportat la art. 64 din Codul muncii, are caracter discriminatoriu pentru că din sfera salariaţilor

cărora angajatorul trebuie să propună ocuparea locurilor de muncă vacante din unitate sunt excluşi salariaţii ale căror contracte de muncă urmează să fie desfăcute pentru motive neimputabile lor.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie art. 77 alin.(2) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, art. 64, art. 72 alin.(2) şi (3), art. 74 alin. (1) lit. c) şi d) şi art. 88 teza a doua din Codul muncii (Legea nr. 53/2003), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Aceste dispoziţii de lege au următorul cuprins:

- Art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999: *„Instanţa poate să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.";*

- Art. 64, art. 72 alin. (2) şi (3), art. 74 alin. (1) lit. c) şi d) şi art. 288 teza a doua din Codul muncii:

- Art. 64: *„(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.*

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluţiile propuse de agenţie.

(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) şi (2) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi în cazul în care agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă nu poate îndeplini obligaţia prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz;";

- Art. 72 alin. (2) şi (3): *„(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariaţii care au fost concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.*

(3) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin.(2) nu solicită acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.";

- Art. 74 alin. (1) lit. c) şi d): *„(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu: [...]*

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin. (2) lit. d);

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.";

- Art. 288: *„Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenţă, instanţa fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia."*

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile de lege criticate încalcă prevederile art. 1 alin. (3), art. 4, art. 21 alin.(3), art. 41 şi art. 53 din Constituţie, potrivit cărora:

- Art. 1 alin.(3): *„România este stat de drept, democratic şi social, în care demnitatea omului, drepturile şi libertăţile cetăţenilor, libera dezvoltare a personalităţii umane, dreptatea şi pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradiţiilor democratice ale poporului român şi idealurilor Revoluţiei din decembrie 1989, şi sunt garantate.";*

- Art. 4: *„(1) Statul are ca fundament unitatea poporului român şi solidaritatea cetăţenilor săi.*

(2) România este patria comună şi indivizibilă a tuturor cetăţenilor săi, fără deosebire de rasă, de naţionalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenenţă politică, de avere sau de origine socială.";

- Art. 21 alin.(3): *„Părţile au dreptul la un proces echitabil şi la soluţionarea cauzelor într-un termen rezonabil.";*

- Art. 41: *„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaţilor, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe ţară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situaţii specifice, stabilite prin lege.

(3) Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbaţii.

(5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate.";

- Art. 53: *„(1) Exerciţiul unor drepturi sau al unor libertăţi poate fi restrâns numai prin lege şi numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securităţii naţionale, a ordinii, a sănătăţii ori a moralei publice, a drepturilor şi a libertăţilor cetăţenilor; desfăşurarea instrucţiei penale; prevenirea consecinţelor unei calamităţi naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporţională cu situaţia care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu şi fără a aduce atingere existenţei dreptului sau a libertăţii."

De asemenea, autorul excepţiei consideră că aceste dispoziţii legale sunt contrare şi prevederilor art. 6, 13 şi 14 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, precum şi celor ale art. 1 din Protocolul adiţional nr. 1 la această convenţie, care au următorul cuprins:

- Art. 6, 13 şi 14 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale:

- Art. 6: *„1. Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public și într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanță independentă și imparțială, instituită de lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzații în materie penală îndreptate împotriva sa. Hotărârea trebuie să fie pronunțată în mod public, dar accesul în sala de ședință poate fi interzis presei și publicului pe întreaga durată a procesului sau a unei părți a acestuia, în interesul moralității, al ordinii publice ori al securității naționale într-o societate democratică, atunci când interesele minorilor sau protecția vieții private a părților la proces o impun, sau în măsura considerată absolut necesară de către instanță, atunci când, în împrejurări speciale, publicitatea ar fi de natură să aducă atingere intereselor justiției.*

2. Orice persoană acuzată de o infracțiune este prezumată nevinovată până ce vinovăția sa va fi legal stabilită.

3. Orice acuzat are, în special, dreptul:

a) să fie informat, în termenul cel mai scurt, într-o limbă pe care o înțelege și în mod amănunțit, asupra naturii și cauzei acuzației aduse împotriva sa;

b) să dispună de timpul și de înlesnirile necesare pregătirii apărării sale;

c) să se apere el însuși sau să fie asistat de un apărător ales de el și, dacă nu dispune de mijloacele necesare pentru a plăti un apărător, să poată fi asistat în mod gratuit de un avocat din oficiu, atunci când interesele justiției o cer;

d) să întrebe sau să solicite audierea martorilor acuzării și să obțină citarea și audierea martorilor apărării în aceleași condiții ca și martorii acuzării;

e) să fie asistat în mod gratuit de un interpret, dacă nu înțelege sau nu vorbește limba folosită la audiere."

- Art. 13: *„Orice persoană, ale cărei drepturi și libertăți recunoscute de prezenta convenție au fost încălcate, are dreptul să se adreseze efectiv unei instanțe naționale, chiar și atunci când încălcarea s-ar datora unor persoane care au acționat în exercitarea atribuțiilor lor oficiale.";*

- Art. 14: *„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.";*

- Art. 1 din Protocolul adițional nr. 1 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale: *„Orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale. Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru cauză de utilitate publică și în condițiile prevăzute de lege și de principiile generale ale dreptului internațional.*

Dispozițiile precedente nu aduc atingere dreptului statelor de a adopta legile pe care le consideră necesare pentru a reglementa folosința bunurilor conform interesului general sau pentru a asigura plata impozitelor ori a altor contribuții, sau a amenzilor."

Examinând dispozițiile legale criticate, cu raportare la prevederile constituționale și la reglementările internaționale invocate în motivarea excepției, Curtea constată următoarele:

Dispozițiile legale criticate nu conțin nici o măsură prin care s-ar îngrădi accesul liber la justiție al oricărui salariat pentru a contesta legalitatea și temeinicia deciziei

de concediere emise de angajator, drept pe care l-a exercitat efectiv şi autorul excepţiei de neconstituţionalitate.

Art. 288 teza a doua din Codul muncii şi art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 prevăd decăderea părţii din beneficiul probei admise, ca sancţiune a întârzierii nejustificate a administrării acesteia. Aceste dispoziţii legale sunt menite să asigure soluţionarea cu celeritate a conflictelor de muncă, în primul rând, în interesul salariatului, al apărării raporturilor de muncă şi al exercitării dreptului la muncă. Angajatorul, în apărarea sa, trebuie să dovedească legalitatea şi temeinicia măsurii de concediere, fiind obligat să prezinte probele în acest sens înainte de prima zi de înfăţişare. Dacă angajatorul întârzie, în mod nejustificat, administrarea acestor probe, el poate fi decăzut chiar şi din probele admise anterior. Decăderea din probă are drept consecinţă nedovedirea legalităţii ori a temeiniciei deciziei de concediere, aceasta putând fi anulată.

În urma decăderii angajatorului din proba admisă în apărare, sarcina administrării acesteia nu revine salariatului, aplicându-se în continuare regula generală potrivit căreia sarcina probei revine angajatorului. Şi salariatul poate solicita administrarea unor probe prin care tinde să dovedească nelegalitatea ori netemeinicia deciziei de concediere. În situaţia în care probele solicitate de salariat şi admise de instanţă sunt deţinute de angajator, acesta va fi obligat să le prezinte. În aceste condiţii nu sunt lezate garanţiile procedurale care asigură desfăşurarea unui proces echitabil şi într-un interval de timp rezonabil, în interesul legitim al fiecăreia dintre părţile litigante.

- Art. 74 din Codul muncii prevede obligaţia angajatorului de a menţiona în cuprinsul deciziei de concediere, care trebuie comunicată în scris salariatului, suficiente motive şi informaţii pe baza cărora salariatul să poată aprecia legalitatea şi temeinicia măsurii de concediere şi să poată decide dacă o contestă sau nu în justiţie. Omisiunea de a insera în decizie toate datele cerute de lege afectează legalitatea acesteia.

Obligaţia angajatorului de a informa salariaţii concediaţi despre dispariţia motivelor care au determinat încetarea activităţii şi concedierea colectivă şi despre reluarea activităţii rezultă din textul de lege criticat, în această privinţă punându-se doar problema aplicării legii.

Concedierea salariatului, în condiţiile şi pentru motivele limitativ prevăzute de lege, nu reprezintă o atingere a dreptului la muncă ori la alegerea liberă a profesiei şi a locului de muncă şi nici o restrângere a exercitării acestor drepturi. Împotriva eventualelor măsuri abuzive şi nelegale de concediere salariaţii au dreptul de a face contestaţie la instanţa judecătorească prin a cărei hotărâre se restabileşte dreptul încălcat.

Niciuna dintre dispoziţiile legale criticate nu instituie privilegii ori discriminări, acestea fiind deopotrivă aplicabile tuturor salariaţilor şi angajatorilor care se găsesc în ipoteza normelor juridice respective.

Pentru considerentele expuse mai sus, Curtea Constituţională respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, precum şi a celor ale art. 64, art. 72 alin. (2) şi (3), art. 74 alin. (1) lit. c) şi d) şi art. 288 teza a doua din Codul muncii (Legea nr. 53/2003).

II. Întrebări

1) Definiți regulamentul de ordine interioară.
2) Care sunt dispozițiile minime obligatorii pe care trebuie să le cuprindă un regulament intern?
3) Poate angajatorul, prin regulamentul intern, să stabilească în ce măsură o abatere disciplinară reținută în sarcina unui angajat atrage o sancțiune disciplinară determinată?
4) Din ce moment își produce efectele regulamentul intern față de salariați?
5) Cine are obligația de a informa salariații asupra conținutului regulamentului intern?
6) Arătați care sunt momentele în care este obligatorie informarea salariaților asupra dispozițiilor regulamentului intern.
7) Care este procedura contestării regulamentului intern?
8) Care sunt sancțiunile disciplinare ce pot fi dispuse de angajator?
9) Care sunt criteriile de stabilire a sancțiunilor disciplinare?
10) Există vreo excepție de la regula în conformitate cu care nicio sancțiune nu poate fi dispusă fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile?
11) De când produce efecte decizia de sancționare?
12) Ce sancțiune intervine în situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de a comunica salariatului decizia de sancționare în termen de 5 zile de la emitere?
13) În ce situații poate fi antrenată răspunderea patrimonială a angajatorului? Dar cea a salariatului?
14) Care sunt situațiile în care salariatul este exonerat de răspunderea pentru prejudiciile cauzate angajatorului?
15) Cum se stabilește cuantumul răspunderii salariaților, în ipoteza în care o pagubă a fost produsă de mai mulți salariați?
16) În ce modalitate se realizează acoperirea daunelor provocate de salariat angajatorului?
17) Care este modalitatea prin care un angajator își poate recupera contravaloarea prejudiciului suferit ca urmare a unei fapte a salariatului, dacă a încetat raporturile de muncă cu acest salariat? Prezentați toate ipotezele.
18) În ce situații poate fi antrenată răspunderea penală a angajatorului în dreptul muncii?
19) Definiți conflictele de muncă.
20) Care pot fi părțile conflictului de muncă?
21) Indicați deosebirile dintre conflictele de interese și conflictele de drepturi.
22) Care este termenul în care poate fi atacată o decizie de sancționare disciplinară?
23) Care este termenul în care se poate solicita constatarea nulității unui contract colectiv de muncă?
24) Cui îi revine sarcina probei în dreptul muncii?
25) Arătați ce implică principiul celerității din perspectiva dreptului muncii.

IV. Studii de caz

1. *X este salariat al societății S. La momentul angajării sale, acesta a semnat de luare la cunoștință a prevederilor regulamentului de ordine interioară. Regulamentul de ordine interioară conținea o normă referitoare la obligativitatea respectării procedurilor, politicilor și codului de conduită și conformitate al grupului din care făcea parte și societatea angajatoare. În cadrul codului de conduită era prevăzută o dispoziție ce arăta că încălcarea procedurilor grupului constituie abatere disciplinară. X a încălcat procedurile grupului, și, prin urmare, a fost sancționat disciplinar. Acesta a contestat măsura luată de către conducerea societății S la instanța de judecată competentă, arătând că nu a luat cunoștință de prevederile codului de conduită. De asemenea, a precizat că nu exista în regulamentul de ordine interioară nicio dispoziție cu privire la faptele ce constituie abatere disciplinară.*

a. Ce va decide instanța de judecată?

2. *Salariatul X a săvârșit mai multe abateri disciplinare, în perioada 1 septembrie 2009 și 23 martie 2010. Drept urmare, unitatea U, la care salariatul era încadrat a emis o decizie de sancționare pe numele acestuia la data de 15 iulie 2010. Salariatul a contestat în instanță sancțiunea, arătând că au trecut mai mult de 6 luni de la data săvârșirii primei abateri disciplinare. Astfel, potrivit art. 268 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.*

a. Ce va decide instanța de judecată?

3. *X este salariat al societății U. Această societate are ca obiect de activitatea furnizarea de gaze. Printre atribuțiile prevăzute în fișa postului lui X se număra și informarea clienților societății asupra situației în care gazele se închid temporar. Datorită volumui ridicat de muncă, X a omis la data de 12 octombrie 2010 să notifice unui număr de 20 de clienți închiderea gazelor pentru 3 ore. U, prin urmare, a desfăcut contractul lui X pe motive disciplinare. Salariatul a contestat în intanță această măsură, arătând că nu a fost produs niciun prejudiciu material.*

a. Ce va decide instanța de judecată?

4. *AB, salariată a unității U, este secretar general al sindicatului constituit la nivel de unitate. Aceasta a afișat la avizierul conducerii societății informații de natură sindicală, având în vedere că sindicatul nu avea spațiu propriu de afișaj. Conducerea unității, observând acest lucru, a decis sancționarea disciplinară a lui AB, în temeiul art. 263 alin. (2) din Codul muncii. Salariata a contestat această măsură la instanța de judecată competentă.*

a. Ce va decide instanța de judecată?

5. *MS este salariat al societății B. Societatea B l-a detașat pe MS la o altă societate, S, ce își avea sediul în străinătate. S a refuzat să-i plătească lui MS drepturile salariale, iar ca urmare, MS a cerut plata acestor drepturi de la societatea B.*

B a refuzat să-şi execute obligaţia, astfel încât salariatul nu s-a mai prezentat la locul de muncă. La întoarcerea în ţară, B a desfăcut disciplinar contractul de muncă al lui MS în temeiul art. 61 lit. a) din Codul muncii (pentru abateri repetate). Salariatul a contestat această măsura la instanţa de judecată competentă, invocând faptul că înainte de a părăsi locul de muncă a invocat excepţia de neexecutare.

a. Care sunt condiţiile ce trebuie îndeplinite pentru a putea invoca excepţia de neexecutare?

b. Ce va decide instanţa de judecată?

6. *X este încadrat pe post de şef de restaurant la restaurantul V. Cu ocazia organizării unei mese festive, au fost servite 100 de persoane, însă meniurile au fost decontate numai pentru 65 de persoane. În fişa postului, în sarcina lui X au fost stabilite, printre altele, şi următoarele atribuţii: încheierea contractelor, urmărirea pregătirii şi derulării lor. Sarcina întocmirii decontului la sfârşitul evenimentului revenea chelnerului, potrivit fişei postului. Cu toate acestea, conducerea restaurantului a decis sancţionarea lui X, datorită lipsei sale de atenţie, ce a dus la crearea unui prejudiciu material. V a invocat răspunderea comitentului pentru prepus. X a contestat această măsură, arătând că nu intra în atribuţiile sale verificarea decontului.*

a. Ce va decide instanţa de judecată?

7. *Salariatul TM este angajat al unităţii U. Acesta a proferat injurii ce au fost auzite de mai multe persoane, în timp ce se afla în încăperea în care se găsea biroul personal. Unitatea U a considerat că TM a săvârşit două abateri disciplinare, prevăzute de regulamentul intern: „nerespectarea regulilor bunei cuviinţe şi de politeţe uzuală" şi „implicarea societăţii într-o situaţie care ar putea afecta bunul renume faţă de terţe persoane" şi i-a aplicat acestuia două sancţiuni disciplinare: suspendarea contractului de muncă pe o perioadă de 5 zile [art. 264 alin. (1) lit. b) Codul muncii] şi reducerea salariului de bază pe o durată de 1 lună [art. 264 alin. (1) lit. d) Codul muncii].*

a. Este legală măsura dispusă de angajator?

8. *XY este salariat cu normă întreagă al unităţii U. Datorită dificultăţilor economice prin care trecea, conducerea unităţii a decis, în mod unilateral, reducerea duratei timpului de muncă al lui XY cu două ore pe zi, cu reducerea corespunzătoare a salarialui. XY a contestat această măsură la instanţa de judecată competentă, cerând obligarea angajatorului la plata contravalorii salariului ce i s-ar fi cuvenit pentru încă două ore de muncă zilnic.*

a. Ce va decide instanţa?

9. *X este salariat al societăţii S. Datorită faptului că era un angajat model, lui X i s-a încredinţat un autovehicul ce aparţinea societăţii, pentru a-l conduce în afara orelor de program. X a avariat autovehiculul. Ca urmare, conducerea societăţii l-a acţionat în judecată pe salariat, solicitând Tribunalului, secţia conflicte de muncă, să-l oblige pe acesta la plata despăgubirilor cauzate ca urmare a accidentului produs.*

a. Care va fi soluţia instanţei de judecată?

Aide-mémoire

I. Răspunderea juridică

1. Regulamentul intern (art.257-262 Codul muncii şi art. 106 CCMUN)

✓ Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Elemente de conţinut

Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;

d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice.

Informarea salariaţilor

✓ Regulamentul intern se aduce la cunoştinţă salariaţilor prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora.

✓ Obligaţia de informare a salariaţilor cu privire la conţinutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

✓ Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutul regulamentului intern se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conţinutul regulamentului intern.

✓ Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

✓ Orice modificare ce intervine în conţinutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare.

Controlul legalităţii

✓ Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

✓ Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării.

✓ Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalităţii juridice.

2. Răspunderea disciplinară (art. 263-268 Codul muncii şi art. 75 CCMUN)

- ✓ Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.
- ✓ **Abaterea disciplinară** este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Sancţiunile disciplinare

- ✓ Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Interzicerea amenzilor disciplinare

- ✓ Amenzile disciplinare sunt interzise.
- ✓ Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Criterii de stabilire a sancţiunii disciplinare

- ✓ Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

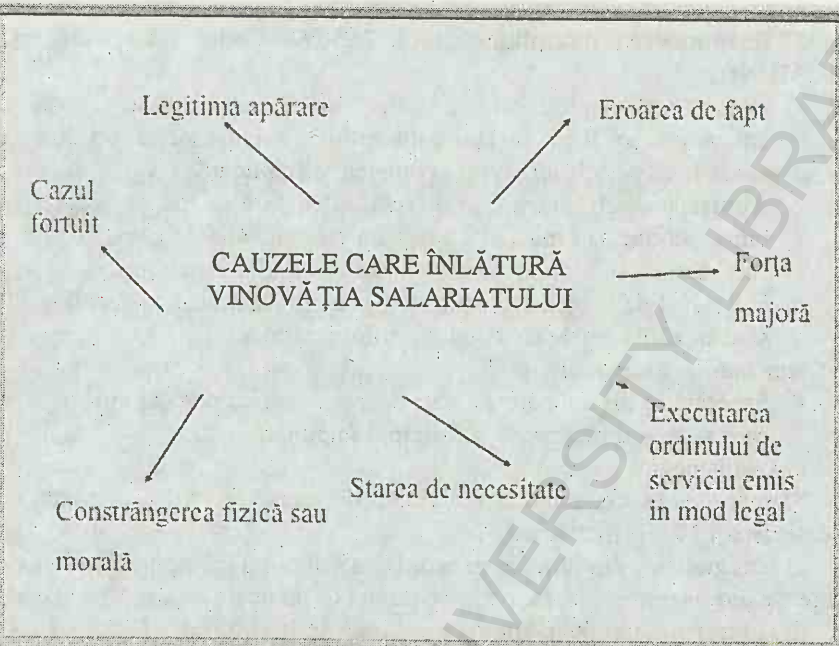
b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

- ✓ Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, **cu excepţia avertismentului**, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- ✓ Cu privire la decizia de sancţionare şi contestarea ei , a se vedea tema 9, pagina 296.



Observații:

- Răspunderea disciplinară este **de natură contractuală** (numai incheierea unui CIM dă naștere obligației de respectare a disciplinei muncii)
- Răspunderea disciplinară are **caracter personal** (ce se deduce din caracterul intuitu personae al CIM)
- **Nu este posibilă răspunderea disciplinară pentru fapta altuia.**
- Se transpune într-o constrângere.
- Exercită atât o funcție sancționatorie cât și una preventivă și educativă.
- Ajută la restabilirea ordinii în unitate.
- Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere este posibil numai dacă prin aceeași faptă au fost încălcate și alte relații sociale, autonome in raport cu starea de ordine disciplinară.

Răspunderea patrimonială a salariaților

– Este o varietate a răspunderii civile contractuale.
– Se aplică regulile ce guvernează răspunderea civilă contractuală, având anumite particularități ce reies din dispozițiile din Codul muncii.
– Este reglementată prin norme imperative, de la care nu se poate deroga prin acordul părților, în defavoarea salariatului
– Este grefată pe un raport juridic de muncă, care își are izvorul în contractul de muncă, încheiat între salariat și angajator.

Particularități

- Este condiționată de existența și executarea contractului de muncă.
- Poate avea ca obiect numai repararea prejudiciilor materiale.

- Ca regulă, nu operează prezumția de culpă.
- Dacă prejudiciul a fost produs de mai mulți salariați, iar măsura în care s-a contribuit la producerea acestuia nu poate fi determinată, răspunderea patrimonială a fiecarui salariat se stabilește proporțional cu salariul său net.
- Repararea prejudiciului se face de obicei prin echivalent bănesc.
- Nu se pot insera clauze de agravare a răspunderii salariatului.

Condițiile răspunderii

1. **Persoana care a săvârșit fapta să aibă calitatea de salariat al angajatorului**
2. **Fapta ilicită a salariatului să aibă legătură cu munca sa.**
3. **Salariatul să fi produs un prejudiciu angajatorului.**
4. **Să existe un raport de cauzalitate între faptă și prejudiciu**
5. **Vinovăția salariatului.**

Persoana care a săvârșit fapta să aibă calitatea de salariat al angajatorului

Cazuri specifice:

- ***Delegarea:*** dacă salariatul delegat produce o pagubă unității la care își desfășoară activitatea, răspunderea acestuia va fi o răspundere civilă delictuală
- ***Detașarea:*** în cazul salariatului detașat, al cărui contract de muncă încheiat cu unitatea care a dispus detașarea se suspendă, situația e diferită: are loc o cesiune temporară a contractului de muncă, astfel încât salariatul răspunde direct față de angajatorul la care a fost detașat

Fapta ilicită a salariatului să aibă legătură cu munca sa

- Fapta salariatului prin care produce un **prejudiciu angajatorului** trebuie apreciată ca ilicită având în vedere obligațiile sale de serviciu, respectiv **fapta să aibă legatură cu munca** pe care o prestează.

CRITERIU ESENȚIAL: atribuțiile prevăzute în fișa postului.

- Fapta salariatului prin care produce un **prejudiciu angajatorului** trebuie apreciată ca ilicită având în vedere obligațiile sale de serviciu, respectiv **fapta să aibă legatură cu munca** pe care o prestează.
- **CRITERIU ESENȚIAL**: atribuțiile prevăzute în fișa postului.

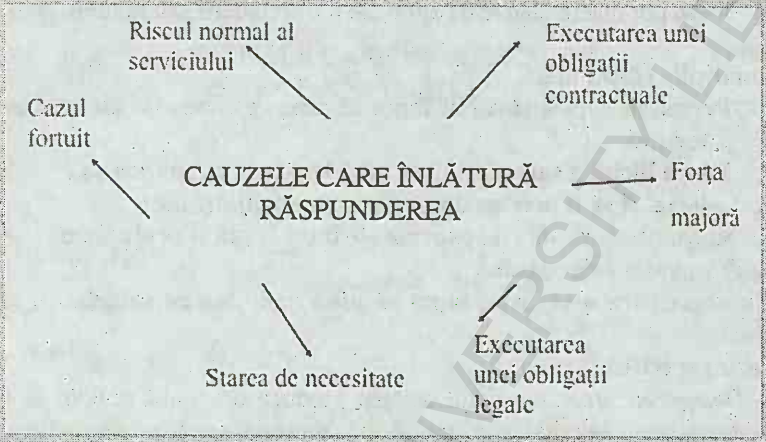
Salariatul să fi produs un prejudiciu angajatorului.

- **Prejudiciu:** consecința faptei ilicite, ce poate consta în diminuarea activului sau mărirea pasivului.
- **Valoarea prejudiciului:** prejudiciul efectiv suferit cât și beneficiul nerealizat

Condițiile prejudiciului:

1. **Să fie real**
2. **Să fie cert:** să fie sigură existența sa, precum și să existe posibilități de evaluare
3. **Să fie material**
4. **Să fie actual**

5. **Să fie direct** (să fi fost cauzat direct angajatorului) - în cazul prejudiciului indirect, se va antrena răspunderea angajatorului pentru salariat, devenind incidente prevederile Codului civil, cu privire la răspunderea comitentului pentru prepus
6. **Să nu fi fost reparat**



Răspunderea patrimonială a angajatorului

- Angajatorul e obligat să-l despăgubească pe salariat în condițiile în care acesta **a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului** în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
- Dacă angajatorul refuză să-l despăgubească, se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.
- Angajatorul care **a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.**

Răspunderea penală (art. 277-279 Codul muncii)

- **Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor** în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.
- **Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat** constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.
- **Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale** referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.
- Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate în cazul primelor două infracțiuni.
- Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Caracterul divizibil al răspunderii

- Dacă fapta a fost săvârşită de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei, iar dacă acest cuantum nu poate fi determinat, răspunderea fiecăruia se determină proporţional cu salariul net al fiecăruia, de la data constatării pagubei

Restituirea sumelor nedatorate şi a bunurilor necuvenite

Trebuie să suporte contravaloarea lor, ce se stabileşte potrivit valorii lor de la MOMENTUL PLĂŢII

Reţinerile din salariu

Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză, din partea angajatorului la care este încadrat în muncă.

Ratele:

- nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net
- fără a depăşi împreună cu celelalte reţineri jumătate din salariu

Reţinerile din salariu:

1) obligaţiile de întreţinere (prevăzute de art. 164 din Codului muncii)

2) contribuţiile şi impozitele datorate către stat

3) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite

Potrivit legii, creanţele reprezentând obligaţia de reparare a pagubelor cauzate prin moarte, vătămarea integrităţii corporale sau a sănătăţii sunt plasate pe un loc privilegiat, imediat după cheltuielile de executare, şi înaintea daunelor cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite. Codul muncii, prin enumerarea lacunară a ordinii de prioritate, inversează ordinea celor două obligaţii de plată ale salariatului;

4) acoperirea altor datorii

Prevederile Codului muncii se completează cu dispoziţiile Codului de procedură civilă. Potrivit art. 167 din Codul de procedură fiscală, considerăm că din concursul a două acte normative prevalează prevederile art. 167 din Codul de procedură fiscală, republicat în M.Of. nr. 513/31.07.2007.

În cazul în care executarea silită a fost pornită de mai mulţi creditori sau când până la eliberarea sau distribuirea sumei rezultate din executare au depus şi alţi creditori titlurile lor, se procedează la distribuirea sumei potrivit următoarei ordini de preferinţă, dacă legea nu prevede altfel:

– creanțele reprezentând cheltuielile de orice fel, făcute cu urmărirea și conservarea bunurilor al căror preț se distribuie;

– creanțele reprezentând salarii și alte datorii asimilate acestora, pensiile, sumele cuvenite șomerilor, ajutoarele pentru întreținerea și îngrijirea copiilor, pentru maternitate, pentru incapacitate temporară de muncă, pentru prevenirea îmbolnăvirilor, refacerea sau întărirea sănătății, ajutoarele de deces, creanțele reprezentând obligatia de reparare a pagubelor cauzate prin moarte, vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii;

Ca urmare, limitele reținerilor sunt următoarele:

- până la 1/2 din venitul lunar net, pentru sumele datorate cu titlu de obligație de întreținere sau de alocație pentru copii;
- până la 1/3 din venitul lunar net, pentru orice alte datorii.

În ceea ce privește noțiunea de „venit lunar net", tindem să considerăm că legiuitorul s-a referit la câștigul salarial, care-i rămâne salariatului după efectuarea tuturor reținerilor

Reținerile după încetarea contractului de muncă

- În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.
- Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Executarea silită de drept comun

- În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reținere lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reținere, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

II. Jurisdicția muncii

Sediul materiei:

- Codul muncii: art 248, 249, și art 281-291.
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.
- Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară.
- Prevederile incidente ale Codului de procedură civilă, care constituie dreptul comun în materie.

Principiile jurisdicției muncii

1. **Sesizarea organelor de jurisdicție a muncii se realizează, de regulă, de către partea interesată, iar nu din oficiu.**

2. **Accesibilitatea** – prin înlăturarea sau reducerea cheltuielilor pe care le implică soluționarea cauzelor.
3. **Compunerea completelor de judecată la instanța de fond (tribunal) se realizează cu participarea asistenților judiciari.**
4. **Soluționarea divergențelor între părți, pe cât posibil, prin bună înțelegere, respectiv prin dialog, inclusiv in fața instanțelor judecătorești.**
5. **Celeritatea soluționării cauzelor de muncă și a aplicării hotărârilor prvind conflictele de muncă.**

Noțiune conflictele de muncă

Conflictele dintre salariati si unitatile la care sunt incadrati, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca, sunt conflicte de munca. Salariatii si unitatile au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de lege.

Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite în continuare **conflicte de drepturi**.

Conflictele de interese sunt acele conflicte de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierilor colective și se referă al interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.

Conflictele de drepturi pot fi individuale și colective și privesc exercitarea drepturilor și asumarea obligațiilor care decurg dintr-un contract individual sau colectiv de muncă sau dintr-un act normativ. Prin urmare, constituie conflicte de drepturi, conflictele individuale în legătură cu încheierea, executarea, modificarea suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă și conflictele colective în legătură cu executarea și încetarea contractelor colective de muncă sau cu constatarea nulității lor.

Nu intră în categoria conflictelor colective de drepturi: Conflictele colective născute în faza precontractuală, de negociere a contractului colectiv de muncă; Conflictele colective născute din neînceperea negocierii anuale obligatorii și divergențele la negocierea anuală obligatorie.

Conflictele de drepturi se soluționează pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator (conform legii nr. 370/2009 privind medierea și organizarea profesiei de mediator publicată în M. Oficial, partea I nr. 831 din 3 decembrie 2009, care modifică legea nr. 192/2006) pentru „drepturile de care părțile pot dispune" sau prin intermediul instanțelor judecătorești.

Sunt conflicte de drepturi următoarele:

a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

b) conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă.

c) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

d) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

e) conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Nu sunt considerate conflicte de drepturi, în sensul legii, conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă. (art. 69 din legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă)

Observații

- Conflictele dintre unități și persoanele care prestează diverse activități, în temeiul altor contracte decât contractul de muncă (exemplu: contract de prestări servicii), nu sunt conflicte de drepturi și nu pot fi soluționate potrivit jurisdicției muncii.
- Litigiile dintre autor/inventator (salariat) și unitate, referitoare la drepturile de proprietate intelectuală sunt litigii de muncă, dacă clauzele referitoare la aceste drepturi s-au stabilit prin contractul de muncă (atunci când legea permite).

✓ Pot fi părți în conflictele de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice-, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Termenele de prescripție

✓ Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

✓ În toate celalte situații, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Competenţa si compunerea instanţelor

Conflictele de drepturi se soluţionează de instanţele judecătoreşti.

A. Competenţa materială

✓ Instanţa care are competenţă generală este tribunalul.

- ***Excepţie:*** cererea angajatorului de suspendare a grevei este de competenţa Curţii de Apel.

✓ Instanţa de recurs este Curtea de apel

- ***În recurs se judecă***: cererile formulate împotriva sentinţelor pronunţate de tribunal (în conflictele de muncă), în secţii sau după caz în complete specializate pentru cauzele privind conflicte de muncă şi asigurări sociale.

- Completul de judecată al recursului e format din 3 judecători.

✓ Judecătoria e prin excepţie competentă, în primă instanţă, în materia conflictelor de muncă, numai în următoare situaţii:

- o În legătură cu rectificarea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă, refuzul unor astfel de înscrieri sau neeliberarea carnetului de muncă de către angajator.
- o Cu privire la constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor sindicale din cadrul unităţilor.
- o Cu privire la cererile de autorizare a funcţionării caselor de ajutor reciproc ale salariaţilor.
- o Cu privire la contestarea desfacerii contractului de muncă de către personalul din transporturi.

B. Competenţa teritorială

✓ Spre deosebire de dreptul comun, în cazul litigiilor de muncă, este competentă instanţa în a cărei circumscripţie îşi are sediul, respectiv domiciliul sau reşedinţa reclamantul.

✓ Necompetenţa teritorială, dacă nu a fost invocată de părţi, trebuie să fie pusă din oficiu în discuţie de către instanţa judecătorească

Compunerea instanţei

• Completul pentru soluţionarea în prima instanţă a cauzelor privind conflictele de muncă şi asigurări sociale se constituie din 1 judecător şi 2 asistenţi judiciari. [1]

• Asistenţii judiciari participă la deliberări cu **vot consultativ** şi semnează hotărârile pronunţate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre şi opinia separată se motivează.

• În cazul în care judecătorii nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a fi pronunţată, procesul se judecă din nou în complet de divergenţă.

Procedura în faţa primei instanţe

– Cererile referitoare la conflictele de muncă se judecă în procedură de urgenţă.

◈ Termenele nu pot fi mai mari de 15 zile [art. 286 alin. (2) Codul muncii]

[1] Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluţionării proceselor, publicată în M. Oficial al României, partea I nr. 714 din 26 octombrie 2010.

– Procedura citării este obligatorie.
- Părţile trebuie să primească citaţia cu cel puţin 24 de ore înainte de termenul de înfăţişare.
  (La prima zi de înfăţişare, instanţa trebuie să depună diligenţele necesare în vederea împăcării părţilor.
- Procedura prealabilă a împăcării părţilor este obligatorie, dar sub aspect juridic, această obligaţie a instanţei este una de diligenţă.

Sarcina probei
- Revine întotdeauna angajatorului, care e obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare.
- Sunt posibile orice fel de probe, însă instanţa e în măsură să admită numai probele pe care le consideră utile pentru soluţionarea corectă a cauzei dedusă în faţa sa.
- Este posibilă decăderea din beneficiul probei, dacă cel care a solicitat-o întârzie nejustificat in administrarea acesteia
- Hotărârea se pronunţă în ziua în care s-au terminat dezbaterile în fondul cauzei.
- În scopul asigurării celerităţii, conflictele de muncă sunt scutite de taxă de timbru.
- Hotărârile instanţei de fond se motivează întotdeauna. Hotărârile prin care se soluţionează fondul cauzei se pronunţă în ziua în care au luat sfârşit dezbaterile. În situaţii deosebite, pronunţarea poate fi amânată cel mult două zile. Hotărârile instanţei de fond sunt definitive. Hotărârile se redactează şi se comunică părţilor în termen de cel mult 15 zile de la pronunţare.
- Hotărârile pronunţate sunt **definitive şi executorii de drept.**
- Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunţate de instanţa de fond.

Căile de atac
- Există numai 2 grade de jurisdicţie
- Pentru că în dreptul muncii nu există decât o singură cale de atac, recursul nu e limitat la motivele prevăzute în art. 304 din Codul de procedură civilă. Instanţa are obligaţia de a verifica hotărârea atât sub aspectul legalităţii sale, cât şi sub aspectul temeiniciei sale.

Căile extraordinare de atac: contestaţia în anulare şi revizuirea.

V. Bibiliografie

1. *Beligrădeanu Şerban*, Consideraţii critice asupra diversităţii nejustificate a reglementărilor legale privind competenţa materială a instanţelor de judecătoreşti în domeniul soluţionării conflictelor de muncă, Revista Dreptul nr. 10/2009;

2. *Boroi Gabriel, Matei-Spineanu Octavia*, Codul de procedură civilă adnotat, ed. a 2-a, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007;
3. *Ciobanu Viorel Mihai*, International Encyclopaedia of Laws – Romania Civil Procedure Law, Editura Kluwer Law International, Netherlands, 1997;
4. *Ciobanu Viorel Mihai, Boroi Gabriel*, Drept procesual civil. Curs selectiv. Teste grilă, ed. a 4-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2009;
5. *Ştefănescu Traian Ion*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010;
6. *Ţiclea Alexandru*, Tratat de dreptul muncii, ediţia a 3-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009;
7. *Uţă Lucia, Rotaru Florentina, Cristescu Simona*, Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară – practică judiciară, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009;
8. *Uţă Lucia, Rotaru Florentina, Cristescu Simona*, Jurisdicţia muncii. Contractele colective, conflictele de muncă, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009.

Legislaţie

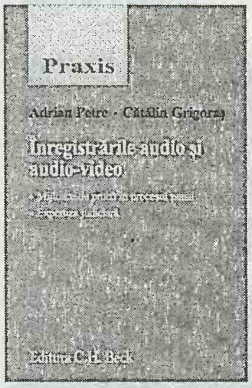
- Codul muncii art. 257-280
- Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României , partea I nr. 582 din 29 noiembrie 1999
- Codul de procedură civilă, cu modificările şi completările ulterioare art.371-580
- Decizia Curţii Constituţionale nr. 53/2001 publicată în Monitorul Oficial al României nr. 152 din 28 martie 2001
- Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluţionării proceselor, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Înregistrările audio și audio-video

Adrian Petre, Cătălin Grigoraș



256 pag., 34,90 lei
ISBN 978-973-115-748-1

Valorificând lucrarea „Înregistrările audio și audio-video, mijloace de probă în procesul penal", tipărită de editura C.H. Beck în anul 2008, autorii Adrian Petre și dr.ing. Cătălin Grigoraș tratează în detaliu locul deținut în cadrul sistemului probator de înregistrările audio și video și expertiza judiciară în materie.

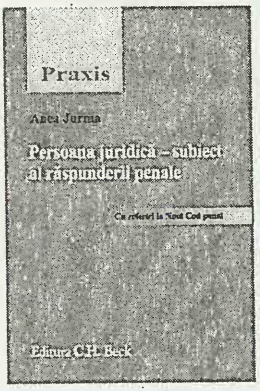
Prima parte a monografiei a suportat completări determinate de asimilarea jurisprudenței CEDO, precum și de redimensionarea acestor mijloace de probă în concepția redactorilor noului Cod de procedură penală.

Partea a doua a lucrării abordează problematica de mare actualitate a expertizei judiciare în materie, expunând specialiștilor din domeniul dreptului și nu numai, obiectivele expertizelor (stabilirea autenticității, îmbunătățirea calității imaginilor, analiza persoanelor și a altor detalii, stabilirea locației și datei unei imagini, recondiționarea suportului magnetic sau digital pe care se află imaginea) cu trimiteri punctuale la numeroase exemple practice, referindu-se, printre altele și la noul rol pe care expertul autorizat este chemat să-l joace în economia normativului Uniunii Europene și în viziunea noului Cod de procedură penală.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Persoana juridică – subiect al răspunderii penale

Anca Jurma



304 pag., 36,90 lei
ISBN 978-973-115-738-2

În ciuda controverselor doctrinare dezvoltate în decursul timpului în diferite sisteme de drept, persoanei juridice i se recunoaşte în prezent calitatea de subiect al răspunderii penale în majoritatea legislaţiilor europene. Larga răspândire a acestei instituţii în dreptul penal modern se justifică prin preocuparea comunităţii internaţionale de a găsi un mijloc eficient de descurajare a formelor grave de criminalitate săvârşite prin intermediul sau sub acoperirea entităţilor colective.

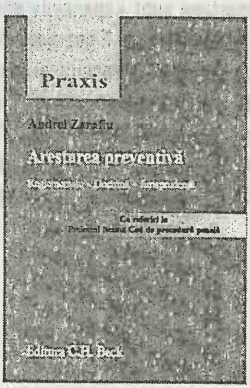
Lucrarea examinează modul de reglementare a calităţii persoanei juridice de subiect al răspunderii penale atât în dreptul comparat, cât şi, cu precădere, în dreptul românesc. Deşi în legislaţia română această instituţie juridică este în vigoare încă din anul 2006, aplicarea ei practică este încă destul de redusă. Plecând de la analiza aprofundată a dispoziţiilor de drept penal şi procesual penal aplicabile în această materie şi a modului cum au fost până în prezent aplicate, autoarea îşi propune să ofere un instrument util practicienilor dreptului penal şi totodată sugestii de perfecţionare a legii.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Arestarea preventivă

Reglementare • Doctrină • Jurisprudență

Andrei Zarafiu



440 pag., 47,90 lei
ISBN 978-973-655-733-7

Într-o materie în care norma juridică se materializează cotidian în realitatea activității judiciare, autorul a reușit să ofere o abordare cât mai completă a instituției arestării preventive, să ridice și să sugereze probleme noi, să facă o incursiune profundă în raport de noile modificări ale normelor procesuale penale.

Monografia nu a ocolit seria de fundamentări tradiționaliste ale instituției arestării preventive, dar în multe privințe a propus, în mod pertinent și convingător, abordări personale pentru a găsi soluții întemeiate pe texte de lege pentru unele probleme nou ivite sau pentru depășirea impedimentelor procesuale cauzate de aplicarea unui cadru normativ uneori deficitar.

Prezenta lucrare îmbracă forma unui amplu studiu de doctrină și jurisprudență, având o evidentă valoare științifică, ilustrată de metoda de abordare și instrumentele de analiză, specifice activității universitare, dar în același timp prezintă și o certă utilitate practică, întrucât propune atât soluții concrete pentru depășirea impedimentelor apărute în activitatea de aplicare a reglementărilor în materie, cât și modificări legislative în scopul asigurării unui cadru normativ suplu și coerent pentru privarea de libertate în procesul penal.

Talon de comandă

Titlu / Autor	Exemplare

DESTINATAR

CORESPONDENȚĂ RĂSPUNS C.R. SE TAXEAZĂ LA DESTINAȚIE

Editura C.H. Beck - București, O.P. 83, C.P. 90
Tel.: +40 21 410.08.47; Fax: +40 21 410.08.48
E-mail: comenzi@beck.ro
Cont: RO06RZBR 0000 0600 03338540 Raifeisen Bank, Ag. Sebastian
Cont: RO82FNNB0012010524424RO02 Credit EuropeBank (Rom) - Suc. Doamnei
Cont: RO08TREZ7005069XXX002640 ATCP Municipiul București

C.H. BECK

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2010/106

1992

Praxis

„Raţiunile care ne-au condus la elaborarea acestei lucrări îşi au originea în aşteptările şi solicitările insistente ale studenţilor în drept (licenţă şi master), dar şi ale specialiştilor în resurse umane din corporaţii publice sau private, de a avea resurse de învăţare şi de dirijare a învăţării independente în domeniul dreptului individual al muncii. Oferim un instrument de pregătire a examenului la această disciplină, punem la îndemâna tuturor celor interesaţi, dar în primul rând a studenţilor în drept, temeiurile epistemice şi aplicative de a studia şi a înţelege mai uşor modul în care se integrează relaţia individuală de muncă în procesul globalizării corporatiste. Avem în vedere principiile, mecanismele şi conţinutul acestor relaţii, cadrul legislativ şi instrumentele de nivel internaţional şi regional ce trebuie examinate în vederea eficientizării politicilor în domeniul muncii la nivel naţional. Insistăm asupra modului în care se integrează şi a modalităţilor în care reacţionează legislaţia şi politicile economice şi sociale europene în raport cu provocările mileniului..."

Autoarele

ISBN 978-973-115-821-1
9 789731 158211

Preţ 49,90 lei

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY